

**PENGARUH PEMBERDAYAAN (*EMPOWERMENT*)
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN WILADATIKA
CIBUBUR JAKARTA**

BAMBANG EKO HARIYANTO

8105102924



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

***THE INFLUENCE EMPOWERMENT TOWARD
PERFORMANCE ON EMPLOYEES OF WILADATIKA
CIBUBUR JAKARTA***

BAMBANG EKO HARIYANTO

8105102924



*This Under Graduated Thesis is Written as Part of Bachelor Degree in
Education Accomplishment*

***CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATIONAL
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
ECONOMICS FACULTY
JAKARTA STATE UNIVERSITY
2014***

ABSTRAK

BAMBANG EKO HARIYANTO. 8105102924. Pengaruh Pemberdayaan (Empowerment) Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wiladatika Cibubur. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pada karyawan Wiladatika. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan April 2014 hingga Juni 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Wiladatika yang berjumlah 244 orang dari. Populasi terjangkau sebesar 207 orang karyawan. Besarnya sampel yang diambil sebanyak 131 orang dengan asumsi taraf kesalahan sebesar 5%. Teknik yang digunakan adalah *propotional random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel Y (Kinerja) diukur menggunakan laporan data penilaian kinerja karyawan yang dikeluarkan oleh perusahaan pada bulan Juni 2014. Untuk variabel X (Pemberdayaan) juga diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $347,31 + 0,837X$. Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,0438$ sedangkan $L_{tabel} = 0,0774$ karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan F_{hitung} sebesar 15,97 dan F_{tabel} sebesar 3,92. $F_{hitung} (15,97) > F_{tabel} (3,92)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan F_{tabel} -3,60 sedangkan F_{hitung} 1,63. $F_{hitung} (-360) < F_{tabel} (1,63)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan $r_{hitung} = 0,332$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (3,997) > t_{tabel} (1,68)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Pemberdayaan dengan Kinerja pada karyawan Wiladatika. Dengan uji koefisien determinasi diperoleh hasil 11.02%. Ini berarti 11.02% Kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh pemberian Pemberdayaan, sedangkan sisanya sebesar 88,98% dipengaruhi oleh faktor lain.

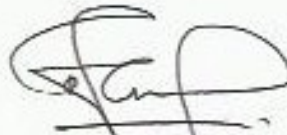
ABSTRACT

BAMBANG EKO HARIYANTO. 8105102924. The Influence Empowerment Toward Performance on Employees of Wiladatika. Under Graduated Thesis, Jakarta: Concentration of Educational of Office Administration, Study Program of Economics Education, Department Economics and Administration, Faculty of Economics, Jakarta State University, 2014.






This research aims to find out the The Influence Empowerment Toward Performance on Employees of Wiladatika. The research was done for three months since April 2014 until June 2014. Survey method with correlational approach was used in this research. The population of this research are all the employees which total 244, population achieved 207 and 131 employees as the sample. The sample population of this research use proportional random sampling. To get the Y variable's data, this research used the instruments which are measured by data of performance report that was issued by Corporate on June 2014. X variable was also measured by questionnaire using likert scale. The regression equation of this research is $347,31 + 0,837X$. The normality test by using Lilliefors table results $L_{count} = 0,0438$ meanwhile the L_{table} for sample of 139 = 0,0774, Because of $L_{count} < L_{table}$, X variable and Y variable has a normal distribution. The hypothesis test by using meaning regression test got the $F_{count} = 15,97$ and $F_{table} 3,92$. Because of $F_{count} 15,97 > F_{table} 3,92$, it can be proved that the regression equation is significant. From the regression linearity test, got $F_{table} = -3,60$ meanwhile $F_{count} = 1,63$. Because of $F_{count} (-3,60) < F_{table} (1,96)$, it can be concluded that regression equation is linear. The coefficient correlation test of Product Moment results $r_{count} = 0,332$. Then coefficient correlation test by using t-test results $t_{count} (3,997) > t_{table} (1,65)$. It can be concluded that there is a positive correlation between Empowerment and performance on the employees of Wiladatika. Coefficient determination test results 11.02%. It is mean that 11.02% performance on employees are influenced by empowerment and 88.2% are influenced by other factors.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB DEKAN FAKULTAS EKONOMI



Drs. Dedi Purwana ES, M.bus
NIP. 19720715 200112 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S, S.Pd, M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2002	Ketua	
2. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd, MM</u> NIP. 19811011 420081 2002	Sekretaris	
3. <u>Dra. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 19590403 198602 2 001	Penguji Ahli	
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Pembimbing I	
5. <u>Maisaroh SE, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II	
Tanggal Ujian		

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2014

Yang membuat pernyataan

Bambang Eko Hariyanto
8105102924

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua yang senantiasanya memberi dukungan, semangat dan doa serta temab-temanku.

Kususun kerangka, kuolah kata, kubaca makna, kuiikat dalam alinea, kuhitung dengan statistika, kubingkai dalam bab sejumlah lima, jadilah sebuah karya, Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja pada Karyawan Wiladatika” ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak menghadapi tantangan dan rintangan. Atas pertolongan Allah SWT, bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dra. Nuryetti Zain. MM selaku juga Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
2. Maisaroh, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan saran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Siti Nurjanah. SE. M.si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.

4. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
5. Darma Rika S, S.Pd.,M.SE. selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta bantuan administrasi dalam pelaksanaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama Dosen Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mendidik peneliti dengan penuh kesabaran dan ketulusan.
7. Seluruh Karyawan Wiladatika terutama kepada Bpk. Jaenudin kepala bagian Personalia atas izin dan kesempatannya untuk dapat melakukan penelitian serta bimbingan beliau yang sangat membantu dalam proses penyusunan Skripsi ini.
8. Kedua orang tua, serta teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan, semangat serta doa.

Dan semua pihak yang turut berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT. melimpahkan pahala kepada semuanya atas bantuannya. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca. Amin.

Jakarta, 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACK	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	9
1. Kinerja	9
2. Pemberdayaan	25
B. Hasil Penelitian yang Relevan	42
C. Kerangka Teoretik	46
D. Perumusan Hipotesis	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Metode Penelitian	50

D. Populasi dan Sampling	51
E. Instrumen Penelitian	52
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	57
G. Teknik Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	65
1. Kinerja	65
2. Pemberdayaan	67
B. Analisis Data	69
1. Persamaan Garis Regresi	69
2. Pengujian Persyaratan Analisis	70
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	72
C. Interpretasi Hasil Penelitian	74
D. Keterbatasan Penelitian	76
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	77
B. Implikasi	78
C. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Proses Perhitungan Pengambilan Sampel	52
Tabel III.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel X Pemberdayaan	54
Tabel III.3 Skala Instrumen Penilaian Untuk Pemberdayaan.....	55
Tabel III.4 Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	61
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y).....	66
Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Pemberdayaan (Variabel X).....	68
Tabel IV.3 Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	70
Tabel IV.4 Anova untuk Uji Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi Pemberdayaan dengan Kinerja $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$	71
Tabel IV.5 Interpretasi Koefisiensi Korelasi	73
Tabel IV.6 Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y)	67
Gambar IV.2 Grafik Histogram Pemberdayaan (Variabel X)	68
Gambar IV.3 Persamaan Regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$	69

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	83
Lampiran 2	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	84
Lampiran 3	Kuesioner Instrumen Uji Coba Variabel X	85
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian Final Variabel X	87
Lampiran 5	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	89
Lampiran 6	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Total	90
Lampiran 7	Data Hasil uji Coba Reliabilitas Variabel X.....	91
Lampiran 8	Laporan Data Penilaian Kinerja.....	92
Lampiran 9	Data Variable X Pemberdayaan	96
Lampiran 10	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian	98
Lampiran 11	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku.....	101
Lampiran 12	Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel Y	102
Lampiran 13	Grafik Histogram Variable Y	103
Lampiran 14	Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel X	104
Lampiran 15	Grafik Histogram Variable X	105
Lampiran 16	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	106
Lampiran 17	Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	109
Lampiran 18	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$	110
Lampiran 19	Tabel Untuk menghitung $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$	111
Lampiran 20	Tabel Perhitungan Rata – Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$	114
Lampiran 21	Perhitungan Rata-Rata, Varians, Dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$	117
Lampiran 22	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	118
Lampiran 23	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	119
Lampiran 24	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X Regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$	120

Lampiran 25	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	123
Lampiran 26	Tabel Anava Untuk Uji Keberartian Dan Uji Kelinieran Regresi.....	124
Lampiran 27	Perhitungan Jk Galat	125
Lampiran 28	Perhitungan Uji Keberartian koefisien (Uji t)	128
Lampiran 29	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	129
Lampiran 30	Perhitungan Koefisien Determinasi	130
Lampiran 31	Penghitungan Jumlah Skor Indikator Delegasi	131
Lampiran 32	Penghitungan Jumlah Skor Indikator Kebebasan.....	134
Lampiran 33	Penghitungan Jumlah Skor Sub Indikator Delegasi	137
Lampiran 34	Penghitungan Jumlah Skor Sub Indikator Kebebasan.....	140
Lampiran 35	Penghitungan Indikator dan Sub Indikator yang Dominan Variabel X	143
Lampiran 36	Tabel Penentuan Jumlah Sampel	144
Lampiran 37	Tabel Nilai – Nilai <i>r Product Moment</i> dari Pearson	145
Lampiran 38	Tabel Kurva Normal Persentase Kurva Normal o - z	146
Lampiran 39	Tabel Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors	147
Lampiran 40	Tabel Nilai Persentil untuk Distribusi t	148
Lampiran 41	Tabel Nilai Persentil untuk Distribusi f	149
Lampiran 42	Keadaan TRW	150
Lampiran 43	Daftar Riwayat Hidup	155

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak yang besar dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Hal tersebut diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaku dan pengendali dari aktivitas organisasi. Karena karyawan merupakan sumber tenaga kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan peran dalam sebuah organisasi dalam menghasilkan barang maupun jasa yang memiliki kualitas

yang baik. Didalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat bekerja dengan baik menjalankan tugas sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki perencanaan dan tujuan yang hendak dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan kinerja yang baik dari setiap karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain: motivasi, pemberian kompensasi, sikap kerja dan pemberdayaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi diri karyawan tersebut. Karena motivasi merupakan penggerak seseorang untuk menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun sebaliknya motivasi yang rendah menimbulkan semangat kerja yang menurun, mudah menyerah, dan kesulitan dalam

menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun juga menurun.

Oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak/pendorong bagi setiap individu yang mendasari mereka melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Kompensasi yang diterima karyawan baik itu berupa gaji, bonus, tunjangan maupun kenaikan posisi jabatan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai dari karya mereka terhadap perusahaan dan harga mereka sebagai seorang pekerja maupun aset dalam perusahaan tersebut. Dimana pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mendorong semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan giat. Namun sebaliknya apabila pemberian kompensasi dirasa kurang memuaskan maka dapat menimbulkan kinerja dari seorang karyawan tersebut menurun.

Sikap kerja yang kurang baik yang ditunjukkan oleh karyawan juga merupakan masalah dalam mempengaruhi kinerja. Sikap karyawan yang memiliki sikap yang tekun, semangat tinggi serta tidak mudah menyerah

didalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah yang ada dapat memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan, sehingga kinerja yang diberikanpun juga baik. Namun sebaliknya apabila karyawan yang memiliki sikap disiplin rendah, bermalas-malasan dan mudah menyerah dalam melaksanan tugas maupun menyelesaikan masalah, hasil pekerjaan yang ia hasilkanpun akan jauh dari harapan serta tujuan perusahaan. Bahkan sikap karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemberdayaan, pemberdayaan berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam aktivitas mereka dalam perusahaan maupun dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi maju mundurnya perusahaan tersebut. Dengan demikian berarti mereka berkesempatan menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan harus terus menerus berupaya meningkatkan wawasan, kemampuan maupun keterampilan kerja para karyawan. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mewujudkan upaya tersebut, sebab pada saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan ini akan terjadi apabila terjalin hubungan kebersamaan antara atasan dan bawahan, dimana atasan memberikan kepercayaan lebih

besar kepada bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dimana hal tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

Adanya rasa kepercayaan yang diberikan atasan kepada karyawan membuat karyawan menjadi lebih termotivasi, karena dengan diikut sertakan mereka dalam pengambilan keputusan maka ia akan merasa bahwa dirinya dihargai sehingga timbul dorongan untuk menjalankan tugas dan keputusan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan lebih giat dan menjadi pendorong yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Wewenang dan tanggung jawab yang diterima karyawan dalam bekerja akan mendorong karyawan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan mereka, sehingga hasil kerja yang mereka hasilkan beragam, kreatif dan inovatif serta bertambah pula kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan semakin baik. Hal ini menjadikan kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi lebih baik dan maksimal.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari sini diharapkan akan muncul daya imajinasi, kecerdikan, inisiatif serta kreativitas yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas masing-masing karyawan maupun kemajuan organisasi. Oleh karena itu keterlibatan seluruh jajaran organisasi diperlukan untuk menghadapi kondisi yang persaingan yang semakin ketat. Hanya dengan keterpaduan itulah organisasi akan lebih

siap membangun keunggulan bersaing serta eksis di dalam pasar yang terus berkembang.

Oleh karena itu pemberdayaan sangat diperlukan untuk Wiladatika yang mana mereka bergerak pada bidang taman rekreasi dan pendidikan terutama dibidang kepramukaan yang berkaitan dengan pengembangan karakter generasi muda. Dengan diterapkannya pemberdayaan (*empowerment*) pada Wiladatika diharapkan dapat membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dengan adanya pemberdayaan maka diharapkan akan timbul ide-ide kreatif dari karyawan yang akan tersalurkan sehingga akan menarik minat warga untuk berkunjung ke Taman Rekreasi Wiladatika (TRW), karena selain itu banyak juga masyarakat yang belum mengenal bahwa Taman Bunga Wiladatika Cibubur adalah tempat rekreasi dan tempat belajar untuk mengenalkan berbagai macam bunga pada anak-anak, selain itu di Taman Bunga Wiladatika Cibubur terdapat beberapa sarana olah raga yang bisa digunakan oleh pengunjung, dan juga memperkenalkan kepada anak-anak tentang hal-hal yang menyangkut kegiatan kepramukaan, karena memang pada awalnya Taman Bunga Wiladatika Cibubur adalah sebuah sarana pendidikan dari kegiatan Kepramukaan, jadi pada saat berkunjung tidak hanya sekedar rekreasi tapi sekaligus memperluas pengetahuan tentang budidaya bunga-bunga dan kegiatan kepramukaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti mengidentifikasi beberapa hal yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut

1. Rendahnya motivasi dalam diri karyawan
2. Pemberian kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan
3. Sikap kerja karyawan yang kurang baik
4. Kurang efektifnya penerapan pemberdayaan (*empowerment*) sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata terdapat banyak faktor yang menyangkut masalah kinerja karyawan. Karena luasnya permasalahan serta keterbatasan peneliti dari segi waktu dan tenaga, maka penelitian membatasi dan memfokuskan masalah yang akan diteliti pada masalah “Pengaruh pemberdayaan (*empowerment*) terhadap kinerja pada karyawan”

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan (*empowerment*) terhadap kinerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi yang akan memberikan pemahaman tentang pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi guna menindaklanjuti penelitian terkait dengan pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan

2. Praktis

- a. Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.
- c. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Ekonomi sebagai bahan referensi yang relevan dengan perkuliahan.
- d. Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
- e. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan sebagai sumbangan pengetahuan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang sejalan dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu suatu organisasi berusaha untuk semaksimal mungkin menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan tersebut dengan berbagai macam strategi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu suatu organisasi harus mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi perubahan yang terjadi.

Menurut Suyadi Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika¹.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing demi mencapai visi-misi dari perusahaan. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku

¹Akhmad Subekhi. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), 193

umum dan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh Subekti dalam buku Pengantar sumber daya manusia menjelaskan istilah kinerja berasal dari *Job performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). “Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”².

Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi peningkatan kinerja perusahaan yang dikenal sebagai sumber daya manusia. Dengan demikian karyawan merupakan unsur yang penting dan perlu diperhatikan serta dikelola dengan baik untuk menentukan keberhasilan dari perusahaan yang ditunjukkan dari kinerja yang dihasilkan, karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan yang berguna untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan

Wilson Bangun menjelaskan bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”³. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan, standar tersebut dibuat oleh perusahaan digunakan sebagai

²*Ibid.*, p 193

³Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Erlangga, 2012), p 231

acuan/patokan dalam penilaian kinerja suatu karyawan. Pekerjaan yang dilakukan harus secara legal/berdasarkan persyaratanpekerjaan, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan

Stoner mengemukakan “kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan”⁴. Dari pengertian diatas, kinerja terkait dengan kecakapan/kemampuan didalam diri seorang karyawan. Kemampuan dianalogikan sebagai perangkat dari keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas. Keterkaitan antara kemampuan individu dengan kinerja pegawai bahwa sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan dan kecakapannya.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

Sedangkan menurut Russel “kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu”⁵. Guna mendapatkan hasil yang optimal demi kelangsungan hidup perusahaan, berbagai macam cara dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan perusahaan karena

⁴Akhmad Subekhi, *op.cit.*, p. 194

⁵*Ibid.*, p. 194

dengan adanya peningkatan kinerja maka hasil yang dicapai akan meningkat pula, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja selalu mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Prawiro Suntoro “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”⁶. Dengan kata lain karyawan merupakan unsur yang sangat penting dan sangat perlu untuk diperhatikan untuk menentukan keberhasilan perusahaan yang ditunjukkan dari kinerja yang dihasilkan karena karyawan adalah pelaku utama dalam suatu organisasi yang menjalankan prosedur sesuai yang ditetapkan dan menentukan kemana perusahaan tersebut nantinya akan dijalankan, karena maju mundurnya perusahaan tidak hanya ditentukan oleh seorang pimpinan namun karyawan juga merupakan elemen yang penting dalam menjalankan tujuan perusahaan.

Sedangkan Cormick & Tiffin mengemukakan “kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”⁷. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah

⁶*Ibid.*, p. 194

⁷Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2010), p. 172

absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalaninya.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lijen Poltak Sinambela mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditempatkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan⁸.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas melalui penggunaan kapabilitas kemampuan yang ia miliki. Kinerja merupakan suatu konsep yang memandang bagaimana pencapai hasil kerja seorang karyawan terkait kontribusi yang ia berikan kepada perusahaan.

Dari definisi-definisi diatas tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Teori kinerja yang dikemukakan oleh ahli Stolovitch Keeps mendefinisikan “kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian dan pencapaian sesuatu pekerjaan yang diminta”⁹. Para pakar mencoba menjelaskan bahwa pada dasarnya setiap perusahaan baik apapun dan dimanapun mempunyai tujuan yang sama yaitu guna

⁸Lijen Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), p 5

⁹*Ibid.*,p. 7

mendapatkan hasil, baik dari peningkatan produk serta peningkatan kualitas untuk kemajuan perusahaan baik untuk sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Didalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan tidak melakukan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaannya seorang diri. Terdapat beberapa aspek yang turut membantu secara teratur dan terarah sehingga pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Sedarmayanti mengemukakan Unsur-unsur yang dinilai melaksanakan penilaian pekerjaan adalah sebagai berikut¹⁰:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Kinerja merupakan sebuah pencapaian oleh individu dalam tingkat pelaksanaan tugas melalui penggunaan kapabilitas kemampuan yang ada dengan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam mengimplementasikan visi dan misi.

Para pimpinan atau atasan harus mempunyai perhatian khusus terhadap kemampuan yang dimiliki bawahannya. Mereka mempunyai tanggung jawab didalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang akan digunakan untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

¹⁰ Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih keberhasilan*. (Bandung: Refika Aditama, 2011), p. 232

Pendapat lain dari Wexley dan yukl, kinerja merupakan implementasi dari keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang maksimal apabila ia mendapatkan manfaat dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal¹¹.

Selanjutnya seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka terpacu melakukan tugas-tugasnya dan pekerjaan yang dilakukan adil dan masuk akal. Yang maksudnya diantara sesama pegawai terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan, kemampuan serta keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tentang pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana pengerjaannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pertannyaan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Withmore “kinerja merupakan ekspresi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya guna menetapkan standar tertentu”¹². Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

¹¹Lijen Poltak Sinambela., *op. cit.* p. 8

¹²*Ibid.*, p. 5

Pihak perusahaan kadang kala harus membuat/menetapkan standar sanfat ketat dan tegas yang yang menjadi acuan bagi pencapaian kinerja para karyawannya, karena semakin tinggi standar yang ditetapkan oleh suatu perusahaan maka akan semakin kompeten pula karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, guna menghasilkan kinerja yang optimal untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi”¹³.

Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok/organisasi. Pertama, hubungan antara keterpaduan kinerja kelompok. Kedua, perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh karena itu keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Engkoswara menjelaskan bahwa, kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik dalam kurun waktu tertentu¹⁴

Kinerja merupakan suatu masalah yang kompleks dimana terjadinya mempengaruhi keadaan pada suatu organisasi, oleh karena itu kinerja memerlukan suatu evaluasi rutin dan dilakukan secara konsisten dan dikelola

¹³Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta, 2010), p 2

¹⁴Lijen Poltak Sinambela, *op.cit.*, p. 10

dengan sistem yang baik pula. Dalam evaluasi kinerja dari setiap organisasi memiliki kurun waktu yang berbeda-beda ada yang perbulan, pertiga bulan, persemester maupun pertahun.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal demi kelangsungan hidup perusahaan berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Miner “kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”¹⁵.

Maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dalam menjalankan tugas yang diberikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Setiap individu memiliki keunikan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Ketika individu tersebut berada dalam suatu lingkungan organisasi maka terciptalah perilaku individu dalam organisasi.

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya dan mempengaruhi terhadap suatu pekerjaan.

Veithzal Rivai menambahkan “Kinerja merupakan perilaku nyata atau etika yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

¹⁵Edy Sutrisno, *op. cit.*, 170

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”¹⁶. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dalam menjalankan tugas yang diberikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Menurut Riniwati “Kinerja (*performance*) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”¹⁷. Dari definisi para peneliti dapat dikatakan kinerja adalah suatu perilaku karyawan yang bertujuan mensukseskan tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan keinginan yang kuat dari diri karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, karena kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, keinginan melakukan pekerjaan keterampilan yang dapat digunakan dalam menyelesaikan tugas pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, dengan pemahaman semacam itu akan timbul kinerja yang sangat baik.

Kinerja yang baik dipengaruhi elemen dan faktor dalam peningkatan kinerja. Secar terpisah Harmani Pasolong mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen sebagai berikut:

¹⁶Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: teori dan praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), p. 549

¹⁷ Alvin Arifin. “*pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret 2014

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok
- b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaannya dapat dilakukan secara baik
- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum¹⁸.

Dari teori Harmani Posolong dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh seseorang baik secara individu maupun kelompok, pekerjaan yang dilakukan adalah sesuatu yang legal dan tidak bertentangan dengan moral atau etika secara hukum. Hasil kerja tersebut dapat diketahui bagaus atau tidak pada saat penilaian dan sudah mencapai target atau belum, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi secara berkesinambungan agar dapat dilakukan perbaikan secara berkala tentang kinerja karyawan.

Pendapat dari Robert Mathis dan Jackson, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur yaitu:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan untuk bekerja sama¹⁹

¹⁸Irham Fahmi, *op.cit.*, p. 6

¹⁹Mulyadi, *Sistem perencanaan dan Pengendalian Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2007) p.

Kualitas dan kuantitas menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dilihat dari segi hasil, kualitas dan jangka waktunya dapat menjadikan kinerja karyawan berubah, ketepatan waktu merupakan waktu yang digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, seorang pimpinan lebih cenderung menyukai karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dibandingkan dengan perkiraan sebelumnya. Selain kemampuan secara individual karyawan dituntut untuk bisa bekerja sama dengan karyawan yang lain dalam hal pencapaian tugas secara kelompok, oleh karena itu kemampuan berkomunikasi yang baik akan sangat diperlukan dalam hal ini.

Pendapat serupa dikemukakan oleh T. R. Mitchell menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Qualitu of work*
2. *Promptness*
3. *Initiative*
4. *Capability*
5. *comunication*²⁰

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Dengan adanya penilaian kinerja tersebut dapat diketahui poin-poin mana saja yang masih rendah dan harus mendapatkan perhatian khusus agar tercipta suatu pekerjaan yang optimal.

²⁰Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV Manju Mandar, 2009)

Adapun pengertian pengukuran kinerja menurut Joel G Siegel dan Jae K. Shim “pengukuran kinerja adalah kuantifikasi dari efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi”²¹. Suatu perencanaan dan pengertian dan pengendalian yang baik tidak adak diperoleh dengan maksimal jika seandainya itu tidak dapat dikomunikasikan dengan baik kepada para karyawan.

Pengukuran kinerja menurut menurut Sedarmayanti: “Proses sistematis mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan informasi dalam melaksanakan program sesuai tugas yang dibebankan, termasuk keberhasilan mencapai tujuan dan sasaran program”²². Keberhasilan dalam mencapai sasaran merupakan salah satu proses pengukuran kinerja, yang kemudian dapat dijadikan acuan dalam evaluasi.

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kualitas seorang karyawan dalam berkerja. Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas (*Quality*)
- b. Kuantitas (*Quantity*)
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*).
- e. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*)

Kualitas merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah

²¹Irham Fahmi, *op, cit.*, p. 7

²² Sedarmayanti., *op, cit.*, p. 328

unit, atau jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan. Ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

Efektivitas biaya merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. Hubungan antar perorangan merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Sedangkan pengukuran kinerja menurut Bastian ialah dengan ukuran-ukuran sebagai berikut:²³

- a. Masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan.
- b. Keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisk.
- c. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.
- d. Manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dar pelaksanaan tersebut.
- e. Dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

²³Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 2006), p. 267.

Hal tersebut disebabkan karena karyawan memegang andil besar dalam mewujudkan perencanaan terlaksananya sesuai harapan dari berbagai pihak, khususnya harapan manajer perusahaan. Jadi karyawan merupakan bagian penting, penentu dan pencipta manajemen kinerja yang diharapkan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan koordinasi atau kerja sama yang sifatnya baik antara karyawan itu sendiri, pihak organisasi maupun dari lingkungan. Hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hal ini juga dikemukakan oleh Donnely, Gibson, dan Ivancevich mengemukakan dalam bukunya Prof.Dr Lijan Poltak Sinambela kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu²⁴:

1. Harapan Mengenai Imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal, dan
6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi dari kinerja individu dari seorang karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan suatu evaluasi tentang kinerja dari para karyawannya, dan mencari tahu dari faktor-faktor mana saja yang belum terpenuhi bagi karyawan sehingga kinerjanya menurun

Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya

²⁴ Lijen Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), p 10

dapat dilakukan perbaikan atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Penilaian kinerja bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pelatihan pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sehingga keterampilannya akan bertambah dan berdampak pada kinerja yang baik pada perusahaan.

Muchdarsyah Sinungan menegaskan bahwa ketercapainya kinerja produktif perlu ditunjang oleh: “kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis”²⁵.

Oleh karena itu kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian kerja maksimal yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

²⁵*Ibid.*,p. 161

2. Pemberdayaan (*empowerment*)

Setiap perusahaan/organisasi mempunyai tujuan untuk mempertahankan maupun meningkatkan keunggulan dan daya saing dari kondisi persaingan yang sangat ketat. Berbagai macam strategi dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat berbagai faktor yang dilibatkan didalam ruang lingkup perusahaan.

Randolph mendefinisikan “*employee empowerment as ‘a transfer of power’ from the employer to the employees* (mendefinisikan pemberdayaan karyawan sebagai ‘pengalihan kekuasaan’ dari atasan kepada karyawan)”²⁶. Karyawan merupakan elemen yang berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Kemampuan karyawan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan memiliki kemampuan yang baik maka karyawan akan dapat melaksanakan dengan tugasnya dengan baik. Karena sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, karena tanpa memiliki keahlian atau kompetensi, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pemberdayaan menurut Cutterbuck yang dikutip M. Kadarsiman: Pemberdayaan sebagai suatu pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.²⁷

²⁶Gaudreau Meyerson, “*Effect of Empowerment on Employees Performance*”, *Advanced Research in Economic and Management Science*. Vol.2. July 2012, p 41

²⁷M. Kadarsiman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), p. 223-224

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan maupun kreatifitas karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Karyawan merupakan faktor internal yang mempunyai peran penting dalam dalam keberhasilan perusahaan. Kemampuan karyawan menjadi salah satu yang cukup diperhatikan oleh perusahaan karena dengan memiliki kemampuan yang baik maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Smith juga mengemukakan “memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam kuputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka”²⁸. Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan yang baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasan menjadi realitas.

Karyawan yang dilibatkan dalam perusahaan akan merasa diakui dan dihargai. Perasaan seperti ini akan membuat mereka menjadi lebih bertanggung jawab dan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Newstrom dan Davis menyatakan bahwa yang ditulis dalam bukunya wibowo, pemberdayaan merupakan setiap proses yang memberikan otonomi/kebebasan yang lebih besar kepada pekerja melalui saling tukar menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengawasan atas faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja²⁹.

²⁸Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2013) p. 414

²⁹*Ibid.*, p. 415

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja dengan saling tukar informasi yang berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut, namun hal tersebut juga perlu pengawasan oleh pihak perusahaan.

Dari pengertian diatas diterangkan bahwa pemberdayaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan efektif sehingga dapat mempengaruhi dari prestasi kerja maupun kinerja dari pada karyawan tersebut.

Greenberg dan Baron mengemukakan “pemberdayaan merupakan suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dengan hubungannya dengan pekerjaan mereka”³⁰. Bagi karyawan, pengembangan sangatlah penting untuk meningkatkan kemampuan teknis tentang pekerjaannya. Para karyawan dapat memahami dan mengenal dengan baik tentang pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kepuasaannya dan berakibat pada peningkatan kinerja.

Sementara itu Robbins memberikan pengertian “pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan”³¹. Dengan adanya pemberdayaan maka karyawan dapat bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan pada perusahaan, maka karyawan akan semakin terangsang untuk melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan.

³⁰*Ibid.*, p. 414

³¹*Ibid.*, p. 414

Pemberdayaan dapat membuat kinerja yang dihasilkan lebih baik, karena karyawan diberikan wewenang maupun tanggung jawab sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat mengambil keputusan secara efektif.

Menurut Edy Sutrisno “pemberdayaan pada hakikatnya merupakan hubungan interpersonal yang saling menguntungkan berdasarkan rasa kepercayaan dan keterbukaan antara manajemen dan karyawan”³². Untuk itu diperlukan desain partisipatif yang terintegrasi antara visi, struktur dan perubahan budaya perusahaan dalam individu dan kelompok kerja sehingga terjadi efektivitas manajerial.

Penerapan pemberdayaan merupakan suatu proses perubahan dalam suatu organisasi yang terjadi baik dari pimpinan maupun bawahan. Terjadinya perubahan tersebut dilakukan karena dikehendakinya untuk perubahan yang lebih baik yang dimulai dari individu dan kemudian dapat diimplementasikan kepada perusahaan.

Luthans, juga mendefinisikan. “Pemberdayaan atau (empowerment) adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain”³³.

Dengan demikian pimpinan tidak harus selalu ditempat untuk mengawasi pekerjaan bawahannya, pimpinan memberikan kepercayaan yang lebih kepada para karyawan, sedangkan pekerja belajar untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat. Dengan

³²Edy Sutrisno. *op. Cit.*, p 65

³³Putri Pratiwi, “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. Vol. 14 No. 1 Maret 2012, p. 43

pemberdayaan telah terjadi pergeseran kekuasaan kepada tim pekerja yang diperbolehkan membuat keputusan sendiri. Dengan demikian pemberdayaan dapat mengubah gaya kepemimpinan, hubungan kekuasaan, cara pekerjaan dirancang.

Selanjutnya Hage dan Lorensen berpendapat “*label empowerment as an ‘enabling proces’ or an object occurs from a joint allocation of possessions and prospects which boost „decision making” to accomplish change.* (label pemberdayaan sebagai ‘proses yang memungkinkan’ atau benda terjadi dari alokasi gabungan harta dan prospek yang meningkatkan ‘pengambilan keputusan’ untuk mencapai perubahan)”³⁴.

Untuk menciptakan pemberdayaan yang maksimal perusahaan perlu mendukung karyawan untuk berbagi mengenai gagasan dan menginformasikan tentang bisnis, pelatihan keterampilan baru, menentukan tujuan karyawan dan memberikan umpan balik tentang bagaimana para karyawan mencapai tujuan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno “kesuksesan perusahaan dalam dalam memberdayakan karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan, mengembangkan sikap dengan memberikan tanggung jawab dan otoritas dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaannya”³⁵.

Diberikannya tanggung jawab dalam pengambilan keputusan oleh karyawan akan semakin meningkatkan kepercayaan diri karyawan tersebut. Dalam pengambilan keputusan tersebut tidak semua urusan dapat diselesaikan langsung oleh perusahaan, oleh karena setiap atasan harus

³⁴Gaudreau Meyerson, *loc. cit*

³⁵Edy Sutrisno. *op. cit.*, p. 55

membuat batasan-batasan yang jelas mana yang harus diambil langsung mana yang harus menunggu persetujuan pimpinan.

Sedangkan Caccioppe, menyatakan bahwa “perberdayaan adalah proses dimana manajemen memberikan keleluasaan pada karyawannya untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan yang akan menuju pada keberhasilan organisasi”³⁶.

Pemberdayaan karyawan ini dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri karyawan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya untuk menyumbangkan ide maupun gagasannya kepada perusahaan.

Dengan adanya kebebasan dalam melakukan tindakan karyawan akan lebih leluasa melakukan suatu pekerjaan dengan caranya sendiri sehingga apa yang dilakukannya akan semakin mudah dikendalikan oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Ricard L Daft “pemberdayaan adalah delegasi kekuasaan atau wewenang kepada bawahan dalam suatu organisasi”³⁷. Suatu organisasi/perusahaan untuk tetap dapat bersaing dengan persaingan yang sangat ketat, maka diperlukan suatu program untuk mengembangkan kemampuan dari SDMnya. Pemberdayaan merupakan suatu program yang memberikan kewenangan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan optimal dan mendapatkan hasil yang terbaik.

Kinerja seseorang akan menjadi baik apabila diberi wewenang dan kekuasaan untuk bertindak. Seseorang akan merasa lebih nyaman dalam

³⁶ Ari Fadzilah. “Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan”. Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2006, p. 13

³⁷ Hellriegel Jackson. *Managing: A Competency-Based Approach*, (USA: Thomson, 2008), p.348

bertindak sehingga pimpinan tidak perlu mengawasi secara berlebihan, peningkatan kinerja tersebut dapat diwujudkan melalui penerapan pemberdayaan terhadap karyawan.

Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Tjiptono yaitu, secara konseptual, pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.³⁸

Pegawai diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka menjalankan pekerjaan. Melalui pemberdayaan pegawai diharapkan terjadi dimana bawahan dilibatkan secara bersama-sama dengan pihak manajemen untuk melakukan perubahan dalam suatu perusahaan/organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuannya dalam mengemban tanggung jawab serta lebih berpartisipasi dan ikut terlibat dalam sikap maupun tindakan dalam pengambilan keputusan menyangkut tujuan organisasi.

Menurut Hasan Nongkeng, pemberdayaan kerja adalah sebuah proses memungkinkan pegawai dan mendelegasikan kekuasaan dalam suatu lingkungan kerja sehingga memudahkan para pekerja untuk berkarya dan memiliki tindakan pribadi serta perilaku yang menghasilkan sumbangsih positif bagi misi organisasi³⁹.

Pegawai akan memiliki keinginan untuk berprestasi yang lebih besar sehingga meningkatkan motivasi kerjanya. Selain itu pegawai yang telah diberdayakan (*be in empowered*) akan lebih percaya diri dalam tugas

³⁸M. Kadarsiman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2012). p. 233

³⁹Hasan Nongkeng, "Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10, No 3, September 2012, p 576

kewajibannya dan akan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga dapat meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut.

Reg sell yang dikutip Laurie J Mulins menyebutkan “Pemberdayaan merupakan delegasi kepada level yang tepat untuk bertanggung jawab terhadap segala tindakan dalam upaya meningkatkan kinerja”⁴⁰. Memberdayakan karyawan memungkinkan organisasi untuk menjadi lebih fleksibel dan responsif dan dapat menyebabkan perbaikan di kedua kinerja individu dan organisasi. Dengan demikian pemberdayaan karyawan sangat penting untuk inovasi dan efektivitas organisasi.

Dalam hal ini para pimpinan perusahaan memberikan delegasi kesegnap jajaran dibawahnya untuk melibatkan diri dalam segala tindakan yang berguna bagi kemajuan perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja mereka.

Carlzon mengemukakan pendapatnya tentang pemberdayaan (*empowerment*) sebagai berikut. “Pemberdayaan adalah membebaskan seorang dari kendali yang kaku dan memberi orang tersebut kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya dan keputusan-keputusan, serta tindakan-tindakannya”⁴¹.

Bagi karyawan yang telah diberdayakan akan termotivasi dan mau menyumbangkan gagasan-gagasan dan inisiatif dengan rasa bangga dan memiliki pada apa yang mereka lakukan, sehingga yang pada dampaknya mereka akan bekerja secara berkualitas, efektif, efisien dan responsif.

Dengan demikian karyawan akan semakin nyaman dalam bekerja karena usaha mereka dalam perusahaan dihargai, mereka dapat

⁴⁰ Robbert Kreitner dan Anggelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2007), p. 568

⁴¹M. Kadarsiman, *op. cit.*, p. 235

menyumbangkan sesuatu yang positif terhadap perusahaan, sehingga karyawan disini tidak hanya dipandang sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan organisasi, namun merupakan suatu aset dari perusahaan yang harus dikelola dengan baik.

Hal senada juga dikemukakan oleh Mulyadi. “Pemberdayaan karyawan adalah memampukan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, mengimplementasikan rencana, dan mengendalikan rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”⁴².

Pemberdayaan (*empowerment*) memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih mengembangkan wawasan dan keterampilan yang mereka miliki. Penerapan pemberdayaan merupakan cara yang efektif untuk mendapatkan ide-ide baru yang dituangkan karyawan terhadap perusahaan.

Kesempatan akan membuat karyawan lebih bisa mengembangkan kelebihan yang ada pada dirinya dan melatih tanggung jawab pada sesuatu yang lebih besar. Karyawan memiliki kesempatan untuk ikut membuat suatu perencanaan pada perusahaan serta dapat mengimplementasikan rencana tersebut.

Osborne dan Gabler juga menyampaikan bahwa “pemberdayaan adalah suatu peningkatan kemampuan yang sesungguhnya ada, dan usahanya adalah dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya, sehingga lebih bertanggung jawab”⁴³. Pemberdayaan terhadap karyawan merupakan salah satu cara untuk merangsang karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan

⁴²*Ibid.*, p. 236

⁴³Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2013). p. 285

yang ada pada dirinya, sehingga usahanya dalam suatu organisasi lebih maksimal.

Kemampuan karyawan merupakan suatu faktor yang berperan terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Kemampuan karyawan menjadi salah satu hal yang cukup diperhatikan oleh perusahaan karena dengan memiliki kemampuan yang baik maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Wibowo juga menyatakan bahwa “pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya”⁴⁴.

Dari pemaparan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberdayaan terhadap karyawan dapat mendorong motivasi kerja karyawan lebih baik sehingga dapat melakukan pekerjaan secara maksimal.

Pemberdayaan pegawai adalah merupakan salah satu untuk mewujudkan pegawai yang unggul dalam kinerjanya. Terdapat berbagai strategi yang digunakan organisasi untuk mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian pegawai dalam menghadapi berbagai permasalahan organisasi.

Pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan pegawai dengan memberi wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Dengan pemberdayaan tersebut pegawai menentukan *survive* nya organisasi karena pegawai menjadi

⁴⁴Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2008). p. 112

percaya diri, bertanggung jawab, kreatif dan inovatif dalam merespons berbagai perubahan yang ada.

Byars dan Rueber pendapat “pemberdayaan merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan pada bawahan dalam membuat keputusan”⁴⁵. Maksudnya pegawai diberikan wewang yang maksimal agar pada diri pegawai menjadi semakin percaya atas kemampuannya, keterampilannya dan dedikasinya dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Oleh karena itu peran pimpinan dalam mengawasi dan memilih kasus-kasus yang boleh diatasi langsung oleh karyawan dengan tanpa persetujuan pimpinan merupakan hal yang tidak mudah dan harus dilakukan dengan tepat dan cermat, sehingga tanggung jawab yang dibebankan kepada bawahan adalah sesuai dengan tingkatan kemampuan yang ia miliki.

Mulyadi menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan tugas dan tanggung jawab pimpinan. Pendapat secara lengkap adalah sebagai berikut.

Manajer bertanggung jawab untuk menjadikan karyawan berdaya didalam melakukan pengambilan keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang bersangkutan, melalui penyediaan teknologi, untuk memperoleh informasi yang berkualitas, pendidikan dan pelatihan, serta dukungan dari manajer bagi karyawan⁴⁶.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan dengan kurang adanya pemberdayaan pegawai, sehingga hal tersebut merupakan faktor hambatan untuk meningkatkan daya kreatifitas serta inovasinya. Pemberdayaan perlu

⁴⁵M.kadarsiman *op. cit.*, p. 240

⁴⁶*Ibid.*, 238

dilakukan dengan menciptakan suatu iklim atau kondisi yang menjadikan lebih berbudaya.

Pemberdayaan pegawai merupakan elemen penting dalam suatu organisasi dengan demikian pemberdayaan pegawai memiliki manfaat yang dapat dirasakan oleh pegawai. Menurut Noe, *et al.* “pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk & pengambilan keputusan”⁴⁷.

Kreativitas dari karyawan ditingkatkan melalui proses pemberdayaan pada suatu perusahaan. Mereka diberi hak oleh pimpinan untuk melakukan perusahaan untuk melakukan inovasi didalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sehingga menghasilkan keputusan yang efektif dan memajukan perusahaan.

Dari beberapa pendapat beberapa ahli tersebut dapat dikatakan bahwa pemberdayaan adalah pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada bawahan dalam suatu proses untuk mengembangkan kemampuan karyawan serta meningkatkan kepercayaan diri dan tanggung jawab atas apa yang telah mereka lakukan.

Pemberdayaan merupakan elemen penting dalam lingkungan bisnis modern. Jane Smith memandang ada 2 hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan yaitu sebagai berikut:

- a. Pertama adalah karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang didalam organisasi bisnis.

⁴⁷*Ibid.*, p. 239

Organisasi bisnis di abad ke 21 bekerja dalam dunia yang penuh ketidakpastian, kompleksitas dan perubahan yang tidak dapat diduga.

Terdapat 4 faktor yang menyebabkan, yaitu sebagai berikut.

1. Semakin intensifnya kompetisi, sehingga organisasi perlu memberdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi.
 2. Inovasi teknologi berubah cepat, sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju
 3. Permintaan tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik, menyebabkan organisasi perlu memberdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa
 4. Tumbuhnya masalah ekologi, menuntut organisasi perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.
- b. Kedua adalah karena orangnya sendiri berubah. Sejak lama manajer memandang orang sebagai sumber daya yang paling berharga. Akhirnya, keamanan dan sukses kedepan suatu organisasi lebih tergantung pada bakat dan kecerdasan orangnya daripada faktor tanah, bangunan, pabrik dan mesin. Pekerja benar-benar menjadi *intellectual capital* organisasi.

Untuk dapat mendelegasikan wewenang, sebelumnya seorang pimpinan harus dapat membuat keputusan tentang hal apa saja yang harus didelegasikan dan seberapa banyak pengawasan yang diterapkan terhadap karyawan. Selain itu pendelegasian wewenang diperlukan kepercayaan antara pimpinan dengan bawahan. Hal tersebutlah yang menentukan wewenang dalam pendelegasian dapat terselesaikan dengan baik oleh bawahan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.

Gasperz seorang ahli dibidang pemberdayaan menyatakan dengan manfaat pemberdayaan pegawai, yaitu sebagai berikut.

Manfaat atas pemberdayaan pegawai adalah a) pekerjaan mereka merupakan milik mereka; b) mereka bertanggung jawab; c) mereka mengetahui dimana mereka berada dan d) memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka⁴⁸.

⁴⁸*Ibid.*, p. 241

Dari teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa apa yang dikerjakan karyawan merupakan kendali mereka dan juga bertanggung jawab atas sesuatu yang telah mereka kerjakan. Sehingga karyawan dapat memahi suatu pekerjaan melalui cara mereka sendiri, sehingga mereka lebih mudah dalam melakukan kendali tentang apa yang mereka kerjakan.

Selanjutnya, Blancard, *et al.* Mengemukakan bahwa pemberdayaan pegawai tersebut mendapatkan keuntungan. Adapun keuntungannya adalah sebagai berikut.

Karyawan yang berdaya, akan memberikan keuntungan bagi diri sendiri dan organisasi. Hal tersebut disebabkan bahwa dalam organisasi yang berdaya, para pegawai dapat menyumbangkan gagasan-gagasan dan inisiatif terbaik bagi lingkungan kerja, dengan perasaan tenang, perasaan memiliki, dan perasaan bangga. Disamping itu, mereka akan bertindak secara bertanggung jawab dan akan mengutamakan perhatiannya kepada organisasi⁴⁹.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat bahwa pemberdayaan pegawai akan memberikan keuntungan kedua belah pihak, yaitu untuk pegawai maupun organisasi. Dengan kemampuan pegawai yang menyumbangkan ide-ide terbaiknya bagi lingkungan kerja dengan perasaan senang, memiliki dan bangga, maka sasaran dan tujuan organisasi akan dapat dicapai lebih mudah dan berkualitas.

Selanjutnya sedarmayanti mengemukakan sebagai berikut. “manfaat pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah antara lain 1) sebagai alat manajemen dalam rangka pemberdayaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, 2) sebagai pembaru manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, 3) sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi, 4) sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja

⁴⁹*Ibid.*, p. 242

organisasi, 5) sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi”⁵⁰.

Sama seperti teori-teori sebelumnya bahwa pemberdayaan memiliki banyak manfaat baik bagi perusahaan, kelompok maupun individu dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan, karena pemberdayaan merupakan suatu inisiator terhadap organisasi dalam memanfaatkan peluang yang ada untuk mengembangkan organisasi.

Wibowo memaparkan pendapatnya “dalam situasi dimana organisasi kinerjanya rendah, produktivitas atau profitabilitas, akan meningkat apabila memberdayakan karyawan”⁵¹. Apabila suatu organisasi menjalankan pemberdayaan dikalangan anggota organisasi akan tumbuh perasaan menjadi bagian dari kelompok. Tumbuh perasaan puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya. Terdapat perasaan bahwa mereka telah melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi dan kerja sama dengan orang lain.

Wibowo juga menjelaskan pendapatnya yang lain yaitu “bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Departemen atau tim lebih antusias, aktif dan sukses. Karyawan menguasai pemahaman dan keterampilan baru dengan memberi kesempatan melihat sesuatu dengan cara berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru”⁵².

Dengan demikian, pemberdayaan meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan. Akibatnya akan terjadi peningkatan kepuasan

⁵⁰*Ibid.*, p. 242

⁵¹Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), p. 419

⁵²*Ibid.*, p. 419

keraja, kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai.

Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap maupun kepribadian. Pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi melalui kegiatan lain yang mengubah perilaku kerja. Pengembangan merupakan investasi jangka panjang organisasi, pengembangan juga membantu karyawan dalam mempersiapkan diri menghadapi perubahan pekerjaan yang diakibatkan oleh teknologi, desain pekerjaan maupun faktor yang lainnya. Oleh karena itu karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam posisi yang dilajalannya selama berkarir.

Sondang P Siagian menjelaskan beberapa manfaat yang ditimbulkan program pengembangan karyawan yang baik, selain bermanfaat bagi organisasi, tentunya bermanfaat pula bagi anggota organisasi. Berikut manfaat para karyawan suatu organisasi.

1. Membantu para karyawan membuat keputusan lebih baik,
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapi,
3. Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasional,
4. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk meningkatkan kemampuan kerjanya,
5. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri,
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual,
7. Meningkatkan kepuasan kerja,

8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang,
9. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri,
10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan⁵³.

Pengembangan disini menekankan pada peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dihadapi. Pengembangan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia jangka panjang. Manfaat besar lainnya yang dapat diambil dari pengembangan karyawan adalah dalam rangka pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi karena sering terjadinya komunikasi yang efektif

Pemberdayaan merupakan suatu proses yang dapat dimulai dalam iklim dimana terdapat harapan tinggi, dimana setiap orang merasa dihormati dan dihargai, dan dimana orang menawarkan yang terbaik sepanjang waktu, dan yang terpenting adalah mendapat dukungan dari pimpinan.

Menurut Jane Smith “untuk memberdayakan bawahannya, manajemen harus mempercayai kemampuan dan komitmen orangnya. Sebaliknya bawahan harus dapat mempercayai manajernya. Sebelum hal tersebut terjadi, manajer harus percaya bahwa pemberdayaan adalah mungkin dan bermanfaat”⁵⁴.

Dengan demikian, pemberdayaan memerlukan saling pengertian dan mempercayai antara atasan dan bawahannya. Maka pimpinan perlu melakukan beberapa langkah, sesuai tahapan yang menjamin terlaksananya program pemberdayaan dengan sukses. Kuncinya yaitu manajemen yang konsisten, kuat dan mempunyai komitmen yang tinggi. Hal senada juga diungkapkan oleh Argyris sebagai berikut.

⁵³Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), p 185

⁵⁴*Ibid.*, p. 421

Pemberdayaan merupakan program yang mudah diucapkan tetapi sulit untuk dilakukan karena dibutuhkan komitmen yang kuat. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan individu-individu dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab⁵⁵.

Pemberdayaan dengan membuat kepercayaan diri, partisipasi dalam pengambilan keputusan, penghapusan garis perbatasan antara manajemen dan karyawan, sehingga menyebabkan peningkatan produktivitas, kinerja maupun kepuasan kerja.

Dari pemahaman definisi-definisi pemberdayaan (*empowerment*) para ahli diatas yang telah diuraikan diatas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberdayaan (*empowerment*) adalah pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahan serta diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dalam penyelesaian masalah dapat mengambil keputusan dengan tepat dan meningkatkan kepercayaan diri mereka.

B. Hasil penelitian yang Relevan

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Hasil penelitian yang relevan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Gaudreau Meyerson yang berjudul "*Effect*

⁵⁵M.kadarsiman, *op. cit.*, 236

of Empowerment on Employees Performance” Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS). Vol.2. July 2012 ISSN: 2322-2360. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh penerapan Pemberdayaan dengan mempertimbangkan faktor delegasi, penerapan manajemen sehari-hari, dorongan dan memberikan reward sebagai prioritas dan pentingnya pengaruh pekerja dengan peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan Telekomunikasi. Metode penelitian mengambil sampel deskriptif dan kausal komparatif dan data statistik selama penelitian, dengan melibatkan 226 orang dalam rangka untuk memperoleh data yang dibutuhkan, tentang tingkat kinerja karyawan yang digunakan dalam dua periode waktu sebelum dan sesudah pelaksanaan Pemberdayaan. Alat validitas dengan metode Content dan metode Cornbach koefisien 0,98, 0,95 dikonfirmasi. Dalam rangka untuk Menganalisis data, metode Spearman korelasi, metode uji Wilcoxon dan regresi berganda digunakan. Temuan penelitian menunjukkan tingkat signifikan perbedaan terhadap kinerja karyawan sebelum dan sesudah penerapan pemberdayaan, dengan cara penerapan pemberdayaan menekankan faktor, delegasi, manajemen sehari-hari dan dorongan serta memberikan reward menyebabkan kinerja meningkat.

2. Hasil penelitian yang relevan selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hasan Nongkeng pada tahun 2011 yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX

Sulawesi di Makassar)”. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 10 Nomor 3 September 2012. Terakreditasi Sk Dirjen Dikti no. 66b/dikti/kep/2011 ISSN: 1693-5241. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: pengaruh langsung maupun tidak langsung pemberdayaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja dan kepuasan kerja dosen. Sampel dalam penelitian ini adalah 155 dosen dari populasi seluruh dosen yang berjumlah 268 orang. Sampel penelitian diambil dengan random sampling Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memberikan kuesioner, dan observasi. Kemudian data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan statistik berupa Structural Equation Model (SEM) dengan program AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pemberdayaan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin meningkat pemberdayaan, maka semakin meningkat pula komitmennya; (2) pemberdayaan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin meningkat pemberdayaan, maka semakin meningkat pula kinerjanya; (3) komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya walaupun komitmen semakin meningkat, maka kinerja tidak mengalami peningkatan; (4) kinerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkat kinerja, semakin meningkat pula kepuasan kerja dosen; (5) pemberdayaan berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya walaupun pemberdayaan

meningkat maka kinerja tidak mengalami peningkatan melalui komitmen organisasional; (6) pemberdayaan berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja, dan (7) komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya walaupun komitmen organisasional meningkat maka kepuasan kerja tidak mengalami peningkatan melalui kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan dosen mempunyai peranan positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dosen diberdayakan dengan baik maka kinerja dosen akan semakin meningkat terhadap organisasi.

3. Alvin Arifin, dengan judul Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori. Teknik sampel yaitu dengan menggunakan metode sensus dimana sampel yang diambil dari keseluruhan karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Tempat penelitian ini dilakukan di dealer motor Yamaha CV. Catur Perkasa Manunggal Kecamatan Dampit Kabupaten Malang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel

kinerja, serta variabel pemberdayaan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja di CV. Catur Perkasa Manunggal Dampit Kabupaten Malang, melalui penyebaran kuesioner, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pemberdayaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Perkasa Manunggal sebesar 42,42%.
- b. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Perkasa Manunggal sebesar 2,01%.
- c. Koefisien determinasi sebesar 44,36%, artinya pemberdayaan dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal sebesar 44,36%.

C. Kerangka Teoretik

Setiap perusahaan dalam menjalankan segala aktivitas tidak lepas dari peran para sumber daya manusianya dalam hal ini karyawan. Kegiatan yang berlangsung dalam perusahaan tidak lepas kaitannya dengan karyawan sebagai pelaku utama dalam menjalankan perannya. Dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan tentunya perusahaan mempunyai strategi khusus dalam hal memotivasi para karyawannya agar bekerja secara maksimal.

Kemampuan karyawan dalam hal ini merupakan salah satu yang diandalkan dalam perusahaan, karena sukses atau tidaknya perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang mereka miliki. Dengan memiliki kemampuan yang baik maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Seperti yang dijelaskan oleh Wibowo: “pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, akan meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat”⁵⁶

Pemberdayaan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan maupun pengalaman karyawannya. Didalam pemberdayaan diberikan wewenang serta tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mengambil keputusan secara efektif tanpa harus menunggu perintah atasan.

Sedarmayanti juga memaparkan “Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan”⁵⁷.

Dengan adanya pemberdayaan karyawan belajar untuk mandiri dan berinisiatif dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan, dengan demikian karyawan akan terlatih dengan tanggung jawab yang baru dan

⁵⁶ Wibowo, *op.cit.*, p. 114

⁵⁷ Sedarmayanti, *op.cit.*, p.287

kemampuan karyawanpun akan lebih meningkat jika dibandingkan dengan sebelumnya.

Pemberdayaan juga memberikan manfaat seperti yang diungkapkan sedarmayanti:

Manfaat pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah antara lain 1) sebagai alat manajemen dalam rangka pemberdayaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan 2) sebagai pembaru manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi 3) sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi 4) sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. 5) sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi⁵⁸.

Wibowo memaparkan pendapatnya “dalam situasi dimana organisasi kinerjanya rendah, produktivitas atau profitabilitas, akan meningkat apabila memberdayakan karyawan”⁵⁹. Pemberdayaan ini akan terlaksana jika terjadi hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Pimpinan akan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa harus diawasi dengan ketat atau berlebihan. Rasa kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi karena keberadaannya diakui dalam perusahaan. Dengan kepercayaan tersebut karyawan akan merasa berharga dimana ia bisa menyumbangkan ide-ide baiknya kedalam perusahaan demi kemajuan perusahaan tersebut, sehingga hal tersebut dapat menghasilkan maupun meningkatkan kinerja yang baik.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 245

⁵⁹Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers), p. 419

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis kerangka teoritik yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Terdapat pengaruh positif pemberdayaan (*empowerment*) terhadap kinerja pada karyawan”. Dengan demikian semakin besar pemberdayaan yang diberikan maka kinerjanya akan meningkat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang peneliti telah rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, *reliable*) dengan pembuktian secara empiris mengenai apakah terdapat pengaruh antara pemberdayaan (*empowerment*) terhadap kinerja pada karyawan Taman Rekreasi Wiladatika.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada kantor Wiladatika yang beralamat di jalan Jambore 1, cibubur, Jakarta. Kantor ini bergerak bidang wisata, taman rekreasi, penginapan dan pusat kegiatan keparamukaan.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai dari bulan April sampai dengan Juni 2014. Penelitian diambil pada bulan tersebut karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan kegiatan tersebut.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan pendekatan korelasional. Penggunaan metode tersebut

dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antar pemberdayaan (*empowerment*) terhadap kinerja pada karyawan. Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variable yaitu variable bebas (pemberdayaan) yang mempengaruhi dan diberi simbol X dengan variable terikat (kinerja) yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Alasan menggunakan tehknik ini karena metode dengan “teknik seperti ini sering disebut sebagai prosedur yang terbaik”⁶⁰. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Wiladatika yang berjumlah 244 orang. Sementara populasi terjangkau yang diambil adalah 207 karyawan SK Kwarnas & SK Lokal.

Menurut Sugiyono, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”⁶¹.Peneliti menggunakan tabel Isaac and Michael dalam menentukan besarnya jumlah sampel. Dari jumlah populasi sebanyak 207 karyawan, ditetapkan sampel sejumlah 131 orang dengan asumsi taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun proporsi dan pertimbangan dengan perhitungannya adalah sebagai berikut :

⁶⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Bisnis*. (Jakarta: Raja grafindo Persada, 2005) p. 82

⁶¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Alfabetha, 2013), p. 62

Tabel III.1
Proses Perhitungan Pengambilan Sample

Bagian	Jumlah karyawan	Perhitungan	Sampel
Tata Usaha & Urusan Dalam	8	$8/207 \times 131$	5
Umum dan Tehnik	33	$33/207 \times 131$	21
Sekuriti	37	$37/207 \times 131$	23
Keuangan	15	$15/207 \times 131$	10
Personalia	5	$3/207 \times 131$	3
Marketing/Pemasaran	16	$16/207 \times 131$	10
Tata Graha	33	$33/207 \times 131$	21
Tata Taman	36	$37/207 \times 131$	23
Kolam Renang	17	$17/207 \times 131$	11
Vasilitas OR	7	$7/207 \times 131$	4
Jumlah	207		131

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu pemberdayaan (variabel X) dan kinerja (variabel Y). Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja

a. Definisi konseptual

Kinerja adalah pencapaian kerja maksimal yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

b. Definisi operasional

Kinerja diukur dengan menggunakan data sekunder yaitu data penilaian kinerja yang berasal pada kantor Wiladatika yang menunjukkan kinerja dari karyawan pada periode bulan April sampai dengan bulan Juni 2014. Hal yang terdapat penilaian kinerja tersebut terdiri dari hasil kerja, disiplin waktu, etika atau perilaku, kemampuan dan kerjasama.

2. Pemberdayaan (*empowerment*)**a. Definisi konseptual**

Pemberdayaan (*empowerment*) adalah pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahan serta diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dalam penyelesaian masalah dapat mengambil keputusan dengan tepat dan meningkatkan kepercayaan diri mereka.

b. Definisi operasional

Pemberdayaan karyawan diukur menggunakan indikator delegasi dan kebebasan. Delegasi meliputi wewenang dan tanggung jawab. Kebebasan meliputi melakukan tindakan dan membuat keputusan didalam pekerjaan itu sendiri.

3. Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur pemberdayaan yang akan disajikan terdiri atas dua konsep instrumen yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variable pemberdayaan. Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan ujicoba validitas dan uji reabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.2
Kisi-kisi instrumen Pemberdayaan

No	Indikator	Sub Indikator	Uji Coba		No. Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1.	Delegasi	Wewenang	1, 5*, 13, 17	9	1, 11, 14	8
		Tanggung jawab	2, 6, 14*		2, 5,	
2.	Kebebasan	Melakukan Tindakan	3, 7, 11*, 19	15	3, 6, 16,	12
		Membuat Keputusan	4, 8, 10, 12, 16, 18	20	4, 7, 9, 10, 13, 15	17

*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam penelitian dengan Model Skala Likert, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Lima Alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel III.3**Skala Penilaian Instrumen Pemberdayaan**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu – Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Validasi Instrumen Pemberdayaan

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen yang berbentuk kuesioner model skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban. Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif yang mengacu pada indikator-indikator dari variable pemberdayaan pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variable pemberdayaan.

Proses penyusunan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator dari variable pemberdayaan yang tercantum padap Tabel III.3

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa

jauh instrumen tersebut mengukur variabel Y (Kinerja). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan, dimana uji coba responden pada penelitian ini adalah pada karyawan Wiladatika

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan didrop atau tidak digunakan.

Dari data hasil uji coba penelitian terhadap karyawan Wiladatika sebanyak 30 karyawan dengan 20 butir pernyataan, diperoleh butir pernyataan yang drop atau tidak digunakan sebanyak 3 pernyataan yaitu pada butir 5, 11, 14. Sedangkan sisanya sebanyak 17 butir pernyataan

dijadikan sebagai instrumen penelitian final. Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Dan setelah dinyatakan valid. Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$\text{Dimana: } r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

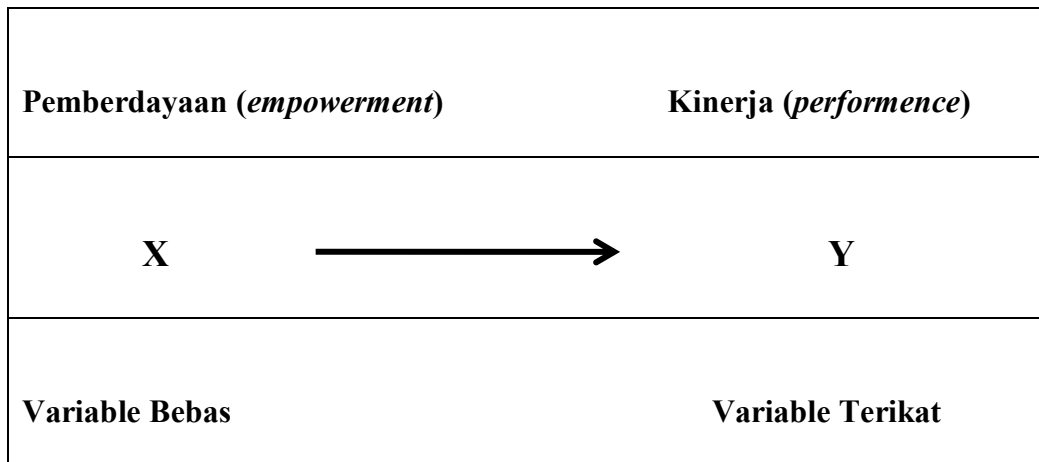
$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Dari data hasil penelitian terhadap karyawan pada Taman Rekreasi Wiladatika diperoleh reliabilitas sebesar 0,676. Nilai reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi yaitu antara 0,600-0,799

F. Konstelasi Hubungan Antar Variable

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (pemberdayaan) dengan variabel Y (kinerja). Maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X) : Pemberdayaan

Variabel Terikat (Y) : Kinerja

—————→ : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran penelitian yang dilakukan peneliti, dimana pemberdayaan sebagai variable bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X sedangkan kinerja karyawan merupakan variable terikat yang dipengaruhi dengan variable Y.

G. Teknis Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) secara individual. Rumus yang digunakan untuk mencari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

\hat{Y} = Y yang diprediksikan

X = Variabel bebas

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum X$: Jumlah skor X

a : nilai konstanta a

b : koefisien arah regresi linier

n : Jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan

menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:

$$L_0 = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan:

$F(Z_i)$: merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$: Merupakan proporsi angka baku

L_0 : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik:

H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Jika $L_0(L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$, maka H_0 diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila $L_0(L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$, maka H_0 ditolak, berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis statistika:

H_0 : $Y = \alpha + \beta X$ (Regresi linier)

H_1 : $Y \neq \alpha + \beta X$ (Regresi non linier)

Kriteria pengujian:

Tolak H₀ jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka regresi linier

Terima H₀ jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka regresi non linier

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA.

Tabel III.4

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F hitung (F _o)	Ket
Total	N	$\sum Y$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$			
Regresi (b)	1	$b \cdot \sum XY$	$\frac{JK(b/a)}{DK(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	F _o > F _t Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	$JK(T) - JK(a) - JK(b)$	$\frac{JK(s)}{DK(s)}$		
<i>Tuna Cocok (Tc)</i>	k - 2	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(Tc)}{db(Tc)}$	$\frac{RJK(Tc)}{RJK(G)}$	F _o < F _t Maka Regresi berbentuk linier
<i>Galat (G)</i>	n - k	$\frac{\sum Yk^2 - \sum Yk^2}{Nk}$	$\frac{JK(G)}{db(s)}$		

Keterangan :

JK (Tc)	= Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)
JK (G)	= Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)
JK (res)	= Jumlah Kuadrat (sisa)
RJK	= Rata-rata Jumlah Kuadrat

c. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dengan hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Regresi dinyatakan berarti jika berhasil menolak H_0

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

n : Jumlah sampel

ΣX : Jumlah skor variabel X

ΣY : Jumlah skor variabel Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor variabel X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor variabel Y

ΣXY : Jumlah perkalian X dan Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} : skor signifikan koefisien korelasi

r : koefisien korelasi *Product Moment*

n : banyaknya sampel/data

Dengan Hipotesis statistik:

$H_0: \rho \leq 0$

$H_1: \rho > 0$

Kriteria pengujian:

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien korelasi berarti, hal ini dilakukan pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang positif.

d. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya diadakan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu Untuk mengetahui berapa besarnya variabel Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD : Koefisien determinasi

r_{xy}^2 : Koefisien Korelasi *Product Moment*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah pemberdayaan sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data kinerja

Data Kinerja (variabel X) diperoleh melalui data sekunder perusahaan berupa hasil penilaian kinerja pada karyawan Wiladatika Cibubur, Jakarta.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 364 dan skor tertinggi adalah 442, jumlah skor adalah 52603, sehingga rata-rata kinerja (\bar{Y}) sebesar 401,55, varians (S^2) sebesar 306,28 dan simpangan baku (S) sebesar 17,50 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel IV.1, di mana rentang skor adalah 118, banyak kelas adalah 8 dan panjang interval adalah 10 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

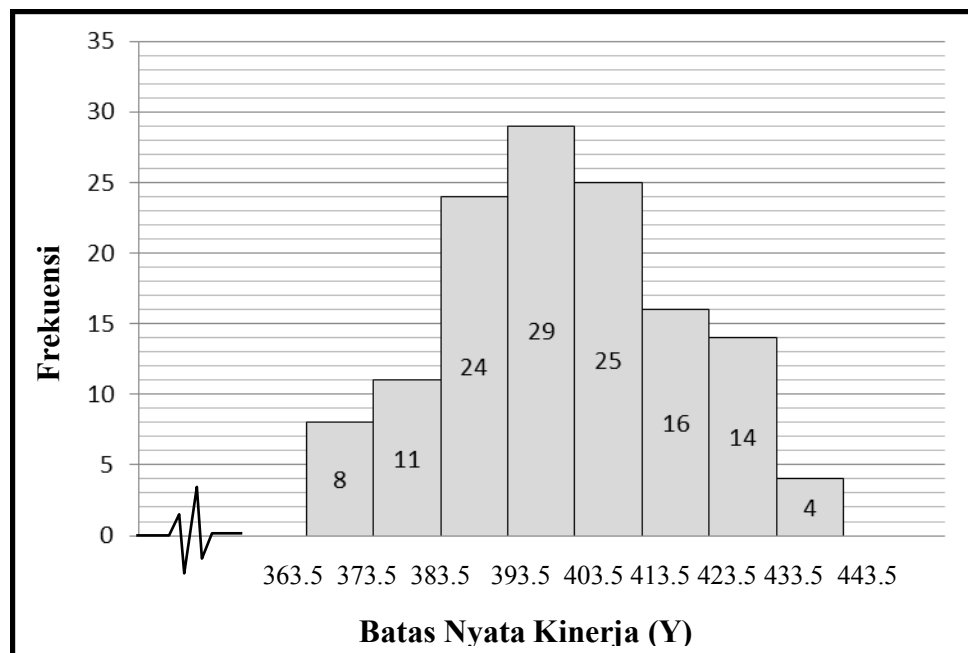
Tabel IV.1

Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
364-373	363,5	373,5	8	6,11%
374-383	373,5	383,5	11	8,40%
384-393	383,5	393,5	24	18,32%
394-403	393,5	403,5	29	22,14%
404-413	403,5	413,5	25	19,08%
414-423	413,5	423,5	16	12,21%
424-433	423,5	433,5	14	10,69%
434-443	433,5	443,5	4	3,05%
Jumlah			131	100,00%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu 29 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 394-403 dengan frekuensi relatif sebesar 22,40%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 4 yang terletak pada interval ke-8 yakni antara 434-443 dengan frekuensi relatif 3,05 %.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut motivasi kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.1: Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y)

2. Data Pemberdayaan

Data pemberdayaan diperoleh dengan berdasarkan 17 butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 131 orang karyawan Wiladatika sebagai responden.

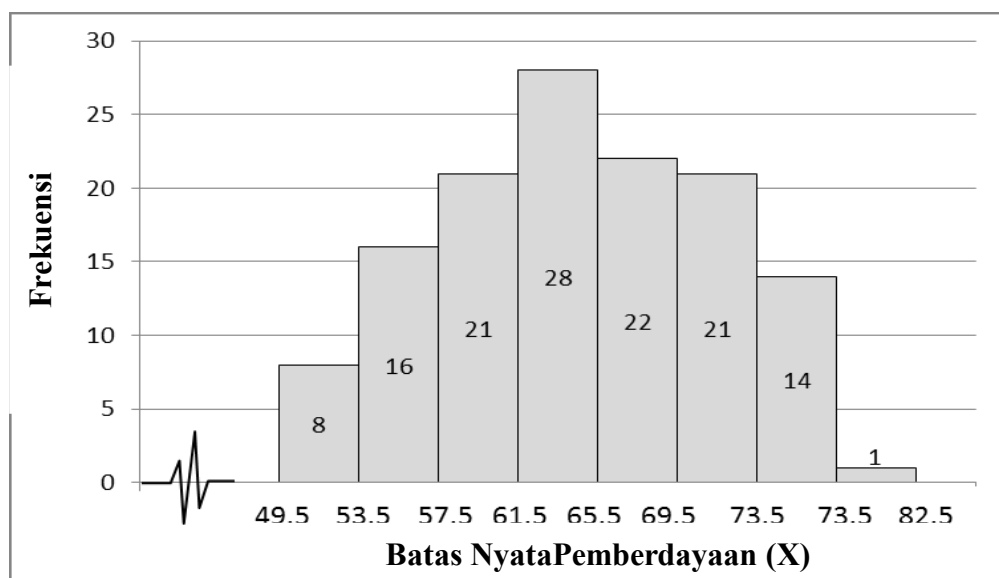
Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 50 dan skor tertinggi adalah 79, jumlah skor adalah 8486, sehingga rata-rata skor pemberdayaan sebesar 64,78, varians (S^2) sebesar 48,14 dan simpangan baku (S) sebesar 6,94. (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Distribusi frekuensi data pemberdayaan dilihat pada tabel IV.2, di mana rentang skor adalah 29, banyak kelas adalah 8 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Pemberdayaan

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
50-53	49,5	53,5	8	6,11%
54-57	53,5	57,5	16	12,21%
58-61	57,5	61,5	21	16,03%
62-65	61,5	65,5	28	21,37%
66-69	65,5	69,5	22	16,79%
70-73	69,5	73,5	21	16,03%
74-77	73,5	77,5	14	10,69%
78-82	77,5	82,5	1	0,76%
Jumlah			131	100,00%

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Pemberdayaan yaitu 28 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 62-65 dengan frekuensi relatif sebesar 21,37%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 1 yang terletak pada interval ke-8 dengan frekuensi relatif 0,76%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut Pemberdayaan, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



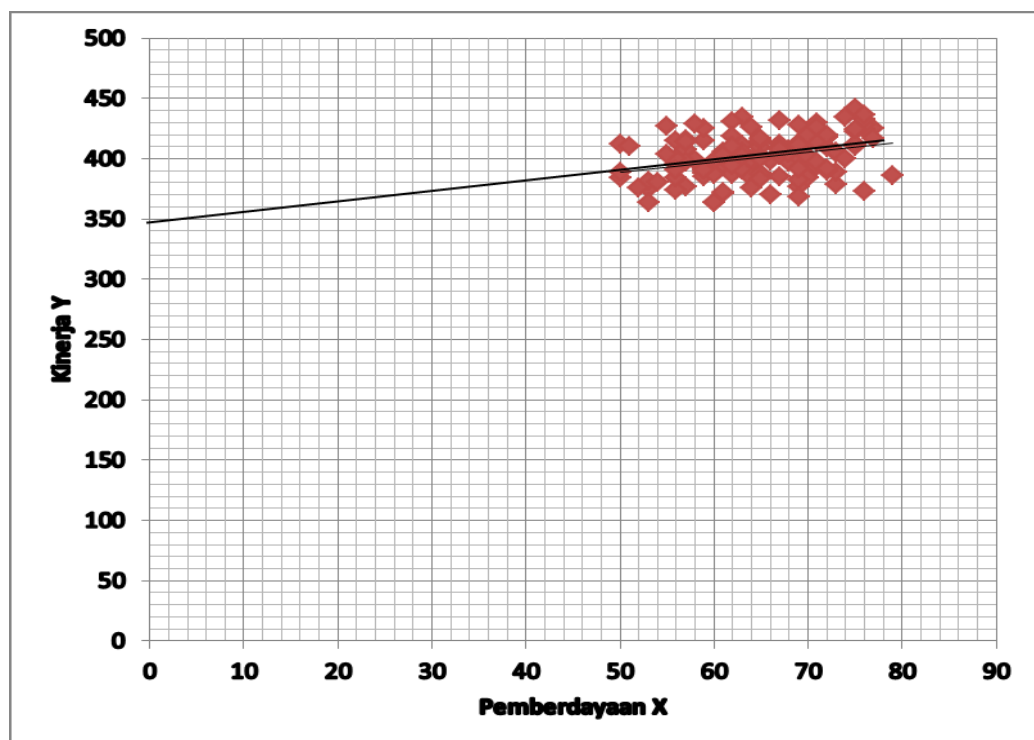
Gambar IV.2: Grafik Histogram Pemberdayaan (Variabel X)

B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara Pemberdayaan dengan Kinerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,837 dan menghasilkan konstanta sebesar 347,31. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel pemberdayaan dengan kinerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor pemberdayaan (X) akan mengakibatkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,837 skor pada konstanta 347,31. (proses perhitungan terdapat di lampiran).

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini :



Gambar IV.3: Persamaan Regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Lilliefors pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 131 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Lilliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,0438$ sedangkan $L_t = 0,0774$. Ini berarti $L_o < L_t$ (perhitungan terdapat pada lampiran). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.4, sebagai berikut:

Tabel IV.3

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat	L_o	L_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,0438	0,0774	Terima H_o	Normal

b. Uji Linieritas Regresi

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linearitas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear atau non linear, dengan kriteria pengujian linier apabila

$F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sebaliknya $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan non linier. Uji linieritas regresi diperoleh dengan membagi $RJK_{(TC)}$ dari jumlah kuadrat tuna cocok dibagi derajat kebebasan tuna cocok dengan $RJK_{(G)}$ dari jumlah kuadrat galat dibagi derajat kebebasan galat.

Selanjutnya, hasil perhitungan dikonsultasikan pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang $(k-2) = 27$ dan dk penyebut $(n - k) = 102$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = -3,60$ sedangkan $F_{tabel} = 1,63$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi berbentuk linier. (perhitungan terdapat pada lampiran). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5. Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

Tabel IV. 4
Anova untuk Uji Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi
Pemberdayaan dengan Kinerja $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	131	21162531			
Regresi (a)	1	21122714,57			
Regresi (b/a)	1	4387,09	4387,09	15,97	3,92
Residu	129	35429,34	274,65		
Tuna Cocok	27	-716277,25	-26528,79	-3,60	1,63
Galat Kekeliruan	102	751706 58	7369 67		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung}(15,97) > F_{tabel}(3,92)$

ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung}(-3,60) < F_{tabel}(1,63)$

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Kriteria pengujian yaitu H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan tabel IV.5, maka persamaan regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$ untuk uji keberartian regresi diperoleh hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 15,97 dan untuk F_{tabel} sebesar 3,92. Jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 15,97 > F_{tabel} 3,92$, ini berarti H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$ adalah berarti (signifikan).

b. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara pemberdayaan dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,332$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 131 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,332 > 0$. Jadi dapat interpretasikan hubungan

variabel X dan Y mempunyai korelasi yang rendah. Hal ini juga menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (pemberdayaan) dengan variabel Y (kinerja).

Tabel IV.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2013

Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel IV.6
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
		0,332	0,1102	3,997

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = 3,997 > 1,65

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pemberdayaan dengan kinerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh $t_{hitung} = 3,997 > t_{tabel} = 1,65$. Dengan kata lain H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (pemberdayaan) dengan variabel Y (kinerja).

d. Uji Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (kinerja) terhadap variabel X (pemberdayaan).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi $r_{xy} = (0,332)^2 = 0,1102$ berarti sebesar 11,02%. Hasil ini menunjukkan 11,02% variasi kinerja karyawan ditentukan oleh pemberdayaan dan sisanya 88,98% dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Persamaan regresi linier sederhana menghasilkan $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pemberdayaan (X) dapat menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,837 pada konstanta 347,31

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini normalitas galat taksiran Y atas X, diperoleh nilai L_{hitung} terbesar = 0,0438

L_{tabel} untuk $n=131$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,0774. $L_{hitung} < L_{tabel}$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Dalam uji keberartian, H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,97 > 3,92$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$ adalah berarti. Kemudian dalam uji linieritas H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($-3,69 < 1,63$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$ dikatakan linier.

Dari hasil perhitungan diperoleh r_{xy} sebesar 0,332, karena $r_{xy} > 0$ maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan positif antara variabel X (pemberdayaan) dengan variabel Y (kinerja). Untuk menguji signifikansi korelasi, diperoleh $t_{hitung} = 3,997$ sedangkan $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (3,997) > t_{tabel} (1,68)$. H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (pemberdayaan) dengan variabel Y (kinerja). Uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,332. Hasil ini menunjukkan 11,02% variasi kinerja karyawan ditentukan oleh pemberdayaan. Kontribusi positif yang diberikan pemberdayaan terhadap kinerja pada karyawan sebanyak 11,02 % dan sisanya 88,98 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja pada karyawan Wiladatika. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut: bahwa pemberdayaan mempengaruhi kinerja atau semakin besar pemberdayaan yang diberikan perusahaan kepada

karyawan maka semakin tinggi kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 11,02% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Disadari pula bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, di antaranya adalah:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja. Sedangkan kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor lain.
2. Keterbatasan kemampuan, waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam berkaitan dengan pemberdayaan dan kinerja

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja maksimal yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.
2. Pemberdayaan (empowerment) adalah pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahan serta diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dalam penyelesaian masalah dapat mengambil keputusan dengan tepat dan meningkatkan kepercayaan diri mereka
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberdayaan dengan kinerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisiensi korelasi sebesar 0,332 maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar pemberdayaan yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

4. Kinerja pada karyawan Wiladatika ditentukan oleh pemberdayaan sebesar 11,02 % dan sisanya sebesar 88,98% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa pemberdayaan mempengaruhi kinerja pada karyawan Wiladatika. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian rata-rata skor sub indikator pemberdayaan yang paling rendah adalah membuat keputusan sebesar 46,19%, dan skor tertinggi terjadi pada melakukan tindakan sebesar 53,81%. Maka dengan rendahnya kebebasan dalam membuat keputusan maka akan mempengaruhi kinerja pada karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja pada karyawan secara maksimal perusahaan memberikan keleluasaan yang lebih kepada karyawan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sehingga kinerja yang diberikanpun juga akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya. Perusahaan hendaknya mampu meningkatkan kinerja pada karyawan dengan memberikan pemberdayaan yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan batasan-batasan tanggung jawab yang dapat diemban, karena semakin besar pemberdayaan yang diberikan akan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari penelitian yang telah dikemukakan serta didukung hasil perhitungan dan teori-teori yang ada, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan pemberdayaan kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan dan potensi dari karyawan itu sendiri.
2. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan ada beberapa unsur yang harus dilakukan dengan baik oleh karyawan seperti disiplin, etika, kerjasama, kemampuan (*skill*) dan hasil kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.
3. Agar proses pemberdayaan karyawan dapat berjalan dengan lancar, maka setiap pimpinan harus dapat memahami karakter masing-masing karyawan sehingga tanggung jawab yang diemban karyawan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan peran masing-masing karyawan.
4. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan Wiladatika secara maksimal perusahaan hendaknya memberikan keleluasaan yang lebih kepada karyawan dalam membuat keputusan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sehingga kinerja yang diberikanpun juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Alvin. **Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan**". **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**. 2014
- Bangun, Wilson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Erlangga. 2012.
- Bastian, Indra. **Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar**. Jakarta: Erlangga. 2006.
- Fadzilah, Ari. **Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan**. 2006.
- Fahmi, Irham. **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi**. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Hasibuan, Malayu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara. 2004.
- Jackson, Hellriegel. **Managing: A Competency-Based Aproach**, USA: Thomson. 2008
- Kadarsiman, M. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Meyerson, Gaudreau. **Effect of Empowerment on Employees Performance**. 2012.
- Mulyadi. **Sistem perencanaan dan Pengendalian Manajemen**. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Nongkeng, Hasan. **"Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja"**, **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Volume 10, No 3, September. 2012

Pratiwi, Putri. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja.** 2012.

Rivai, Veithzal. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: teori dan praktik.** Jakarta: Rajawali Pers. 2010.

Robbert Kreitner dan Angelo Kinicki, **Organizational Behavior.** New York: McGraw-Hill. 2007.

Sedarmayanti. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: CV Manju Mandar. 2009.

_____. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Refika Aditama. 2013.

Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara. 2012.

Sinambela, Lijen Poltak. **Kinerja Pegawai.** Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.

Subekhi, Akhmad. 2012. **Pengantar Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Prestasi Pustaka

Sugiyono. **Statistika Untuk Penelitian.** Bandung: CV. Alfabetha. 2013.

Sutrisno, Edy. **Budaya Organisasi.** Jakarta: Kencana. 2010.

Umar, Husein. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Bisnis.** Jakarta: Raja grafindo Persada. 2005.

Wibowo. **Manajemen Kinerja.** Jakarta: Raja Grafindo. 2008.

_____. **Manajemen Kinerja.** Jakarta : Rajawali Pers. 2013

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1110/UN39.12/KM/2014
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

14 April 2014

Yth. Pimpinan Wiladatika

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Bambang Eko H.** No. Telp/HP : 085229020298
Nomor Registrasi : 8105102924
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Kantor Wiladatika,
Jl. Jambore I, Cibubur, Ciracas, Jakarta**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Pengaruh Pemberdayaan (Empowerment) Terhadap Kinerja Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.


Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Lampiran 2



KWARTIR NASIONAL GERAKAN PRAMUKA
TAMAN REKREASI WILADATIKA
 Jl. Jambore No. 1 Cimanggis Depok, Telp. : 8731858 - 8731859 - 8730415 - 8730934
 Fax. 8731857, Home Page : <http://www.pramuka.or.id/trw>

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 09/ K / VI / 2014

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Jaenudin
 N I K : 00159
 Jabatan : Personalia


Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Bambang Eko Hariyanto
 N I M : 8105102924
 Universitas : Universitas Negeri Jakarta
 Jurusan : Pend. Administrasi Perkantoran

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian / Riset di Taman Rekreasi Wiladatika dengan judul : **“PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA”**. Penelitian / Riset dilakukan dari bulan April s/d 24 Juni 2014.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, Juni 2014
 Kabag Personalia



Lampiran 3

KUESIONER PEMBERDAYAAN UJI COBA

Identitas Responden

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : (L / P)

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !

2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RG : Ragu – ragu

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi demi kemajuan perusahaan					
2	Perusahaan memberikan tanggung jawab sesuai <i>job desk</i> kepada pegawai					
3	Karyawan diberikan kepercayaan penuh dalam melaksanakan tugas					
4	Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan					
5	Pimpinan melimpahkan penyelesaian masalah kepada karyawan					
6	Dalam menyelesaikan tugas karyawan dituntut untuk membuat laporan pertanggung jawaban					

7	Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan					
8	Karyawan berinisiatif mengambil keputusan pada situasi tertentu					
9	Karyawan tidak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan masalah yang ada					
10	Pimpinan memberikan dukungan moril kepada karyawan dalam membuat keputusan					
11	Karyawan harus melaksanakan pekerjaan dengan cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
12	Atasan memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan					
13	Pimpinan melibatkan karyawan dalam memberikan ide kepada perusahaan					
14	Tanggung jawab yang penting bagi perusahaan hanya diberikan pada pimpinan					
15	Karyawan menentukan sendiri langkah-langkah dalam melaksanakan tugas					
16	Atasan memberikan masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan keputusan yang akan diambil karyawan					
17	Karyawan diberikan ruang untuk berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
18	Keputusan yang diambil pimpinan berdasarkan keputusan bersama					
19	Karyawan diberikan kepercayaan ketika melaksanakan tugas					
20	Pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh pimpinan perusahaan					

Lampiran 4

KUESIONER PEMBERDAYAAN FINAL

Identitas Responden

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : (L / P)

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !

2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RG : Ragu – ragu

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi demi kemajuan perusahaan					
2	Perusahaan memberikan tanggung jawab sesuai <i>job desk</i> kepada pegawai					
3	Karyawan diberikan kepercayaan penuh dalam melaksanakan tugas					
4	Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan					
5	Dalam menyelesaikan tugas karyawan dituntut untuk membuat laporan pertanggung jawaban					
6	Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan					
7	Karyawan berinisiatif mengambil keputusan					

	pada situasi tertentu					
8	Karyawan tidak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan masalah yang ada					
9	Pimpinan memberikan dukungan moril kepada karyawan dalam membuat keputusan					
10	Atasan memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan					
11	Pimpinan melibatkan karyawan dalam memberikan ide kepada perusahaan					
12	Karyawan menentukan sendiri langkah-langkah dalam melaksanakan tugas					
13	Atasan memberikan masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan keputusan yang akan diambil karyawan					
14	Karyawan diberikan ruang untuk berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
15	Keputusan yang diambil pimpinan berdasarkan keputusan bersama					
16	Karyawan diberikan kepercayaan ketika melaksanakan tugas					
17	Pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh pimpinan perusahaan					

Lampiran 6

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total

Variable X (Pemberdayaan)

Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	ΣX^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	125	529	9344	8,17	0,62	0,361	VALID
2	123	515	9211	10,70	0,67	0,361	VALID
3	123	519	9226	14,70	0,67	0,361	VALID
4	109	425	8197	28,97	0,53	0,361	VALID
5	92	306	6868	23,87	0,21	0,361	drop
6	114	454	8525	20,80	0,37	0,361	VALID
7	121	503	9052	14,97	0,49	0,361	VALID
8	108	406	8082	17,20	0,42	0,361	VALID
9	112	442	8410	23,87	0,53	0,361	VALID
10	117	475	8799	18,70	0,71	0,361	VALID
11	108	412	8030	23,20	0,07	0,361	drop
12	108	416	8131	27,20	0,59	0,361	VALID
13	122	520	9156	23,87	0,55	0,361	VALID
14	91	331	6591	54,97	-0,60	0,361	drop
15	99	367	7467	40,30	0,50	0,361	VALID
16	121	501	9046	12,97	0,48	0,361	VALID
17	110	430	8242	26,67	0,40	0,361	VALID
18	121	507	9070	18,97	0,55	0,361	VALID
19	120	488	8971	8,00	0,60	0,361	VALID
20	83	283	6259	53,37	0,36	0,361	VALID

Lampiran 7

Reabilitas

No	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	Si^2
1	125	529	520,833	0,272
2	123	515	504,300	0,357
3	123	519	504,300	0,490
4	109	425	396,033	0,966
5	92	306	282,133	0,796
6	114	454	433,200	0,693
7	121	503	488,033	0,499
8	108	406	388,800	0,573
9	112	442	418,133	0,796
10	117	475	456,300	0,623
11	108	412	388,800	0,773
12	108	416	388,800	0,907
13	122	520	496,133	0,796
14	91	331	276,033	1,832
15	99	367	326,700	1,343
16	121	501	488,033	0,432
17	110	430	403,333	0,889
18	121	507	488,033	0,632
19	120	488	480,000	0,267
20	83	283	229,633	1,779
			Σ	15,714

$$St^2 = \frac{166677 - \frac{4959529}{30}}{30}$$

$$= \frac{166677 - 165317,6333}{30}$$

$$= 45,312$$

$$r_{ii} = \frac{30}{29} x - \frac{15,714}{45,312}$$

$$r_{ii} = 1,034 x 0,653$$

$$r_{ii} = \mathbf{0,676}$$

kesimpulan : Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{ii} termasuk dalam kategori 0.600-0.799. maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

Lampiran 8

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

PERIODE APRIL S/D JUNI 2014

NO	NIP	NAMA	PENILAIAN KINERJA					Jumlah
			Disiplin	Etika	H. Kerja	Kerjasama	Skill	
1	211	SUKASNO	77	77	78	75	70	377
2	238	M ZAINURU	80	85	88	83	82	418
3	300	AGUNG PRASETYA	71	73	84	77	79	384
4	301	JAMAL DAM	75	77	77	76	80	385
5	307	LEONITA	85	88	93	85	80	431
6	284	KARMO ISPU P	85	92	80	82	80	419
7	081	TARNO	68	75	78	79	74	374
8	028	EMAN BIN TIUN	65	79	90	85	82	401
9	142	MINTRA	78	88	87	80	79	412
10	130	IRSAN	80	85	85	80	83	413
11	143	NEMIN BIN SAYAN	66	78	80	70	78	372
12	145	SUMADI	68	75	78	75	77	373
13	191	TRIM SAMTO M	85	87	88	88	88	436
14	223	DJAYA DIPAN	77	82	80	75	78	392
15	224	ASMAWIH	78	79	79	78	77	391
16	233	ABDUL SALAM	80	85	95	82	85	427
17	240	KAREBET GURITNO	75	78	79	76	75	383
18	242	HERMANTO	81	82	83	80	84	410
19	258	ATTA	75	78	79	78	78	388
20	259	NANANG PRASETIYO	78	82	79	78	79	396
21	272	UDIN	81	81	83	78	80	403
22	273	BOHARI	70	75	77	77	78	377
23	274	AGUS JAYADI	67	70	79	73	75	364
24	275	NAJA	65	76	78	75	77	371
25	183	ACHWANDRI	88	85	86	85	85	429
26	247	DEDI SUKMAYADI	78	80	82	80	80	400
27	030	MISTA MIJAYA	82	80	83	82	80	407
28	060	SUWARSITO	80	80	82	82	81	405
29	070	ABDUL ROHMAN	84	82	85	83	78	412
30	100	ROJALI	80	80	83	81	80	404
31	106	NAKIH	80	78	80	78	78	394
32	137	JAIH	84	78	80	80	80	402
33	172	DJAYA	78	80	80	78	79	395

34	194	SIMIN	80	78	81	80	80	399
35	219	NASAM	86	86	84	84	82	422
36	221	SAMEN	82	84	83	80	80	409
37	226	SUWENDI	78	82	79	78	78	395
38	251	MUJIARNO	88	85	83	85	84	425
39	260	AGUS RIYADI	88	84	82	85	85	424
40	261	MAKMUN	83	83	85	83	80	414
41	263	ADE RAHARJO	86	83	81	84	80	414
42	288	ACHMAD DENI	84	86	86	82	80	418
43	289	DARYONO	84	80	83	82	81	410
44	290	DALIYA	84	80	82	82	80	408
45	292	MULYADI	83	83	82	79	80	407
46	304	YADIN	75	78	78	78	78	387
47	329	FAJAR DWI	86	84	80	85	85	420
48	331	IWAN KURNIAWAN	88	88	85	85	86	432
49	332	SAKAM ADI	85	85	84	80	80	414
50	007	MAAH RAHARDI	85	85	85	85	90	430
51	271	LIDI ASMARA	84	85	85	82	84	420
52	155	ANI ASTUTI	80	80	85	80	90	415
53	287	SITI CHOTDIJAH	86	86	88	85	88	433
54	006	SUPRIHATIN	78	83	82	82	78	403
55	118	HARUMI	80	85	82	82	80	409
56	128	MICHAEL	78	81	85	80	82	406
57	090	YONO	78	80	80	77	79	394
58	101	SAFRUDIN	68	80	78	79	77	382
59	196	RAIN S	60	79	78	75	78	370
60	269	SABARUDIN	85	85	88	88	88	434
61	159	JAENUDIN	84	86	87	95	90	442
62	311	HERMAN S	85	84	85	85	87	426
63	017	MUGIYANA	88	85	85	85	85	428
64	140	MINSYAHRI	82	80	82	85	82	411
65	154	MIMIN	72	75	80	84	82	393
66	162	ENAH	85	82	85	85	80	417
67	186	RUSDI HARIANTO	75	77	78	78	80	388
68	270	WIDYANINGSIH	70	75	76	75	79	375
69	302	INDAH WARDANI	80	78	80	81	82	401
70	308	TRI YULIANI	78	78	78	79	78	391
71	330	YUNI DAMAYANTI	76	78	77	79	79	389
72	335	HERNA YULIANI	70	78	79	79	79	385

73	184	SADEH TUBAGUS	80	83	84	78	81	406
74	192	UDJANG SUDJANA	78	82	80	78	80	398
75	207	BUDIMAN	83	85	82	80	82	412
76	210	UDJANG NIPAN	78	82	82	80	80	402
77	213	NIMAN	75	78	78	75	75	381
78	214	DJOHAN	82	82	80	75	78	397
79	305	GUNAWAN	72	76	78	77	77	380
80	146	ACHMAD ROJIK	82	84	85	80	84	415
81	237	IRIANTY	82	85	85	82	83	417
82	250	WAWAN	80	82	82	75	80	399
83	252	NASIH	65	75	80	78	78	376
84	253	ENDANG	78	80	80	78	8	324
85	254	SUTEDJO	66	70	75	75	78	364
86	256	AFRONI	78	84	78	75	79	394
87	264	SLAMET	80	80	83	80	82	405
88	265	KARSAN	82	85	85	78	82	412
89	267	MISDI	78	81	80	78	80	397
90	278	PUDIN	80	82	80	78	80	400
91	294	MUNDARI ENI I	76	79	79	75	78	387
92	295	SRI HARYATI	80	81	80	80	82	403
93	336	EDY SUPRIADI	78	76	78	78	79	389
94	285	FRAANS MEKE	85	80	92	85	92	434
95	055	SADIH	82	81	83	80	80	406
96	019	BUANG	88	85	88	85	80	426
97	015	BOHAR MINUN	78	80	80	80	80	398
98	050	SIPIN	78	78	78	75	78	387
99	051	CIMAN	72	78	80	75	79	384
100	059	PEI	80	82	83	81	83	409
101	061	ANDI KATA	78	84	82	80	80	404
102	062	SARIP	70	80	78	78	78	384
103	063	AMID	77	81	80	78	81	397
104	065	ABDUL MUTOLIB	82	85	82	80	82	411
105	067	NIWAN	75	78	80	78	80	391
106	068	SLAMET SAMAN	85	85	88	85	85	428
107	279	JAMAT NASARUDIN	80	76	79	76	79	390
108	085	SAIN SUNARYO	80	88	82	80	80	410
109	091	MAHRUP	80	80	80	80	80	400
110	092	NIPIN	78	80	81	80	82	401
111	093	UTIN	76	78	79	77	80	390

112	094	NOIN	81	75	83	77	82	398
113	095	IZAM	75	80	78	75	78	386
114	096	IDUP	84	86	83	80	83	416
115	098	MINAN S	75	78	78	75	78	384
116	103	MINAN M	78	78	78	78	79	391
117	114	SARIYANI	82	82	83	80	82	409
118	121	ANDA	86	85	86	83	85	425
119	164	SRI SULASIH	66	78	79	76	80	379
120	169	SARIFUDIN	82	85	83	80	84	414
121	083	SUTRIS WINARNO	78	82	82	77	81	400
122	177	ABDUL RONI	80	81	80	78	80	399
123	227	UNTUNG	82	85	84	82	82	415
124	241	SUDIRMAN	84	85	86	85	84	424
125	257	DJUMARI	78	80	80	74	80	392
126	277	TARMUJI	75	78	78	78	80	389
127	303	GUNAWAN	70	78	75	75	78	376
128	008	OBAY SANUSI	78	82	80	78	78	396
129	088	ANDRY EKA F	80	81	83	78	80	402
130	029	MULYONO	68	75	75	75	75	368
131	087	JUWARI	80	85	82	80	80	407

Lampiran 9

DATA PEMBERDAYAAN																		
spond	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Skor
1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	57
2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	72
3	3	2	2	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	57
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	5	60
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	73
7	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	50
8	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	68
9	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	70
10	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	69
11	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	3	3	4	4	63
12	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	3	2	3	2	59
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
14	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	5	5	4	5	4	5	4	64
15	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	58
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	79
17	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	1	57
18	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
19	3	3	4	5	3	2	4	4	4	4	1	2	1	5	4	4	4	57
20	4	4	4	2	4	5	2	4	4	2	5	3	5	4	5	4	1	62
21	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	72
22	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	2	4	5	2	63
23	3	5	4	3	2	2	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	60
24	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	51
25	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	75
26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	65
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	70
28	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	65
29	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	69
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	69
31	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	60
32	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	65
33	2	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	2	2	4	61
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	58
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	75
36	5	4	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	72
37	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	56
38	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	77
39	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	76
40	5	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	2	3	71
41	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
42	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	73
43	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	64
44	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	2	3	66
45	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	69
46	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	5	3	3	2	3	2	59
47	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	73
48	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	75
49	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	64
50	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	76
51	4	5	4	3	5	4	3	4	2	4	3	4	4	4	5	4	1	63
52	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	70
53	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	77
54	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	65
55	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	67
56	4	4	4	2	4	5	2	4	4	3	5	3	5	4	5	4	3	65
57	3	5	5	3	4	2	1	5	2	5	5	4	4	3	3	3	4	61
58	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	61
59	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	58
60	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	5	5	4	5	5	4	74
61	4	5	3	4	4	2	2	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	68
62	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	2	4	3	4	3	68

63	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	75
64	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	4	3	4	4	4	72
65	4	5	3	4	2	2	5	5	3	2	3	2	2	4	2	4	4	56
66	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	76
67	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	2	4	3	59
68	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	4	2	53
69	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	65
70	5	5	5	5	4	5	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	63
71	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	59
72	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	2	2	5	3	4	3	2	59
73	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	2	4	5	2	63
74	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	60
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67
76	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	70
77	3	5	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	53
78	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	57
79	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	54
80	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	4	4	4	5	65
81	4	4	3	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	3	3	65
82	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	1	3	4	3	3	2	64
83	5	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	52
84	3	5	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	53
85	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	60
86	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	70
87	5	4	4	2	3	2	4	5	3	5	2	3	5	4	5	4	4	64
88	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	67
89	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	5	5	4	4	1	62
90	4	3	4	2	4	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	3	4	62
91	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	56
92	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	5	4	65
93	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	56
94	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	2	5	2	65
95	4	4	4	2	4	5	2	4	4	2	5	2	5	4	5	4	1	61
96	4	4	5	3	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	73
97	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	3	4	3	67
98	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	2	55
99	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	50
100	4	3	5	3	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	71
101	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
102	4	4	2	3	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
103	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	69
104	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
105	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	62
106	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	74
107	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	62
108	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	69
109	4	4	3	2	2	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	66
110	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	67
111	3	4	4	3	4	3	1	4	5	4	4	1	4	3	4	3	3	57
112	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	71
113	4	4	4	2	3	2	2	1	4	4	4	2	4	5	5	5	2	57
114	5	4	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	1	5	5	71
115	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	56
116	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	56
117	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	75
118	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
119	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	50
120	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	64
121	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	5	4	65
122	4	4	5	5	4	4	2	2	4	4	4	2	5	4	4	2	2	61
123	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	76
124	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	76
125	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	3	69
126	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	5	3	3	4	4	3	4	59
127	2	5	4	4	4	4	4	1	2	4	5	2	3	4	3	1	3	55
128	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	3	65
129	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	3	3	4	4	63
130	5	4	5	4	5	2	3	5	5	2	5	5	4	5	2	5	3	69
131	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
	546	550	523	503	513	491	497	491	509	514	511	463	479	479	472	503	442	8486

lampiran 10

REKAPITULASI SKOR TOTAL INSTRUMEN HASIL PENELITIAN

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	57	377	3249	142129	21489
2	72	418	5184	174724	30096
3	57	400	3249	160000	22800
4	60	364	3600	132496	21840
5	71	394	5041	155236	27974
6	73	405	5329	164025	29565
7	50	412	2500	169744	20600
8	68	397	4624	157609	26996
9	70	412	4900	169744	28840
10	69	413	4761	170569	28497
11	63	399	3969	159201	25137
12	59	415	3481	172225	24485
13	67	409	4489	167281	27403
14	64	390	4096	152100	24960
15	58	398	3364	158404	23084
16	79	386	6241	148996	30494
17	57	416	3249	173056	23712
18	69	408	4761	166464	28152
19	57	407	3249	165649	23199
20	62	387	3844	149769	23994
21	72	418	5184	174724	30096
22	63	434	3969	188356	27342
23	60	364	3600	132496	21840
24	51	410	2601	168100	20910
25	75	410	5625	168100	30750
26	65	388	4225	150544	25220
27	70	396	4900	156816	27720
28	65	403	4225	162409	26195
29	69	377	4761	142129	26013
30	69	404	4761	163216	27876
31	60	394	3600	155236	23640
32	65	402	4225	161604	26130
33	61	395	3721	156025	24095
34	58	399	3364	159201	23142
35	75	422	5625	178084	31650
36	72	409	5184	167281	29448
37	56	395	3136	156025	22120
38	77	425	5929	180625	32725
39	76	424	5776	179776	32224
40	71	414	5041	171396	29394
41	71	393	5041	154449	27903
42	73	406	5329	164836	29638
43	64	396	4096	156816	25344
44	66	398	4356	158404	26268
45	69	401	4761	160801	27669

46	59	425	3481	180625	25075
47	73	379	5329	143641	27667
48	75	442	5625	195364	33150
49	64	426	4096	181476	27264
50	76	428	5776	183184	32528
51	63	411	3969	168921	25893
52	70	420	4900	176400	29400
53	77	417	5929	173889	32109
54	65	414	4225	171396	26910
55	67	403	4489	162409	27001
56	65	409	4225	167281	26585
57	61	406	3721	164836	24766
58	61	371	3721	137641	22631
59	58	429	3364	184041	24882
60	74	400	5476	160000	29600
61	68	407	4624	165649	27676
62	68	405	4624	164025	27540
63	75	412	5625	169744	30900
64	72	420	5184	176400	30240
65	56	415	3136	172225	23240
66	76	433	5776	187489	32908
67	59	388	3481	150544	22892
68	53	375	2809	140625	19875
69	65	401	4225	160801	26065
70	63	391	3969	152881	24633
71	59	389	3481	151321	22951
72	59	385	3481	148225	22715
73	63	406	3969	164836	25578
74	60	398	3600	158404	23880
75	67	412	4489	169744	27604
76	70	402	4900	161604	28140
77	53	381	2809	145161	20193
78	57	397	3249	157609	22629
79	54	380	2916	144400	20520
80	65	415	4225	172225	26975
81	65	417	4225	173889	27105
82	64	399	4096	159201	25536
83	52	376	2704	141376	19552
84	53	364	2809	132496	19292
85	60	387	3600	149769	23220
86	70	384	4900	147456	26880
87	64	384	4096	147456	24576
88	67	385	4489	148225	25795
89	62	431	3844	185761	26722
90	62	419	3844	175561	25978

91	56	374	3136	139876	20944
92	65	401	4225	160801	26065
93	56	400	3136	160000	22400
94	65	387	4225	149769	25155
95	61	403	3721	162409	24583
96	73	389	5329	151321	28397
97	67	409	4489	167281	27403
98	55	404	3025	163216	22220
99	50	384	2500	147456	19200
100	71	397	5041	157609	28187
101	69	411	4761	168921	28359
102	59	391	3481	152881	23069
103	69	428	4761	183184	29532
104	72	390	5184	152100	28080
105	62	410	3844	168100	25420
106	74	434	5476	188356	32116
107	62	394	3844	155236	24428
108	69	382	4761	145924	26358
109	66	370	4356	136900	24420
110	67	432	4489	186624	28944
111	57	414	3249	171396	23598
112	71	430	5041	184900	30530
113	57	414	3249	171396	23598
114	71	426	5041	181476	30246
115	56	384	3136	147456	21504
116	56	391	3136	152881	21896
117	75	424	5625	179776	31800
118	72	392	5184	153664	28224
119	50	389	2500	151321	19450
120	64	376	4096	141376	24064
121	65	400	4225	160000	26000
122	61	372	3721	138384	22692
123	76	373	5776	139129	28348
124	76	436	5776	190096	33136
125	69	392	4761	153664	27048
126	59	391	3481	152881	23069
127	55	427	3025	182329	23485
128	65	383	4225	146689	24895
129	63	402	3969	161604	25326
130	69	368	4761	135424	25392
131	67	407	4489	165649	27269
	8486	52603	555970	21162531	3412790
	64,8	401,55			

Lampiran 11

**Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku
Variabel X dan Y**

1. Rata-rata (X)

$$\begin{aligned} X &= \frac{SX}{n} \\ &= \frac{8486}{131} \\ &= \mathbf{64,78} \end{aligned}$$

2. Varians (X)

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{S(X-X)^2}{n-1} \\ &= \frac{6258,58}{130} \\ &= \mathbf{48,14} \end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (X)

$$\begin{aligned} S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{48,14} \\ &= \mathbf{6,94} \end{aligned}$$

1. Rata-rata (Y)

$$\begin{aligned} Y &= \frac{SY}{n} \\ &= \frac{52603}{131} \\ &= \mathbf{401,55} \end{aligned}$$

2. Varians (Y)

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{S(Y-Y)^2}{n-1} \\ &= \frac{39816,43}{130} \\ &= \mathbf{306,28} \end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (Y)

$$\begin{aligned} S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{306,28} \\ &= \mathbf{17,50} \end{aligned}$$

Lampiran 12

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variable Y Kinerja

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 442 - 364 \\ &= 78 \end{aligned}$$

2. Banyaknya interval kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 131 \\ &= 1 + (3,3) 2,117 \\ &= 1 + 6,99 \\ &= 7,99 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

3. Panjang kelas interval

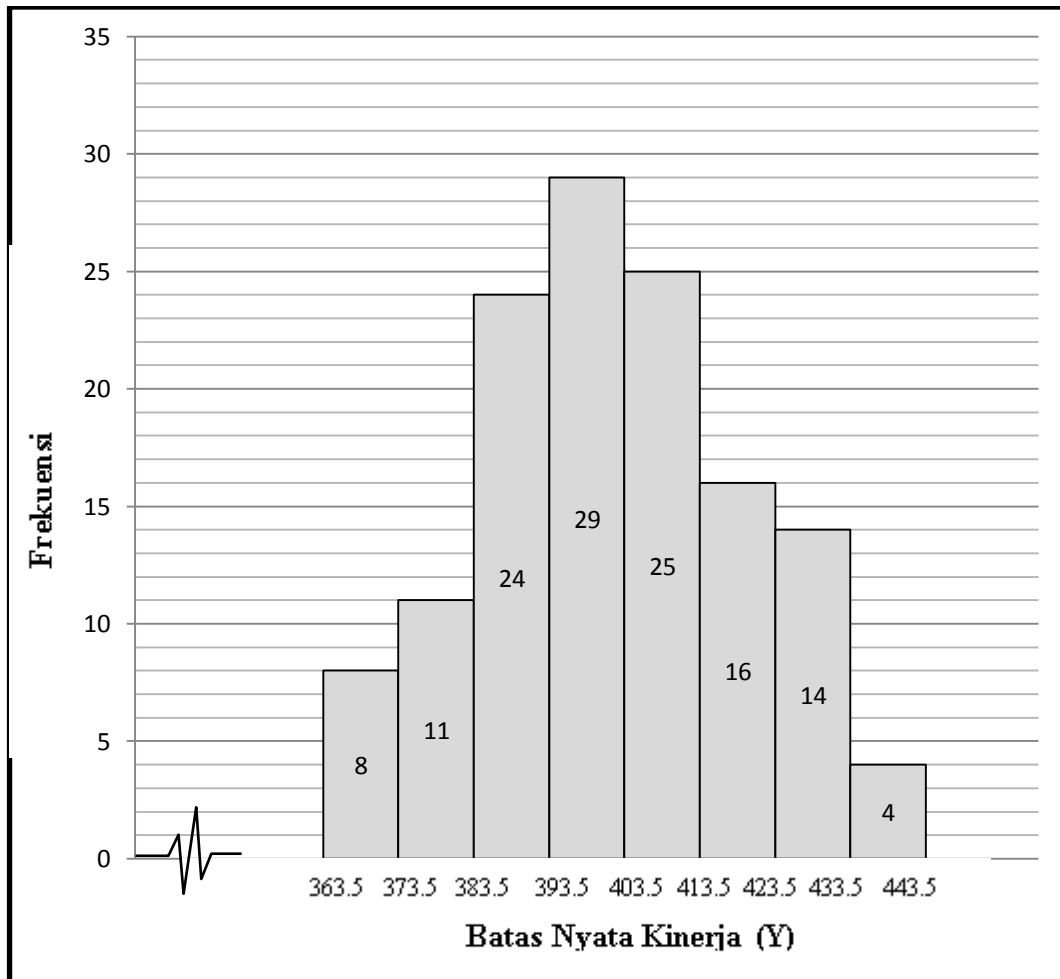
$$\begin{aligned} P &= \text{rentang} / \text{kelas} \\ &= 78 / 8 \\ &= 9,75 \text{ dibulatkan menjadi } 10 \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
364-373	363,5	373,5	8	6,11%
374-383	373,5	383,5	11	8,40%
384-393	383,5	393,5	24	18,32%
394-403	393,5	403,5	29	22,14%
404-413	403,5	413,5	25	19,08%
414-423	413,5	423,5	16	12,21%
424-433	423,5	433,5	14	10,69%
434-443	433,5	443,5	4	3,05%
Jumlah			131	100,00%

Lampiran 13

**Grafik histogram
Variable (Y) Kinerja**



Lampiran 14

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variable X Pemberdayaan

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 79 - 50 \\ &= 29\end{aligned}$$

2. Banyaknya interval kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 131 \\ &= 1 + (3,3) 2,117 \\ &= 1 + 6,99 \\ &= 7,99 \text{ dibulatkan menjadi } 8\end{aligned}$$

3. Panjang kelas interval

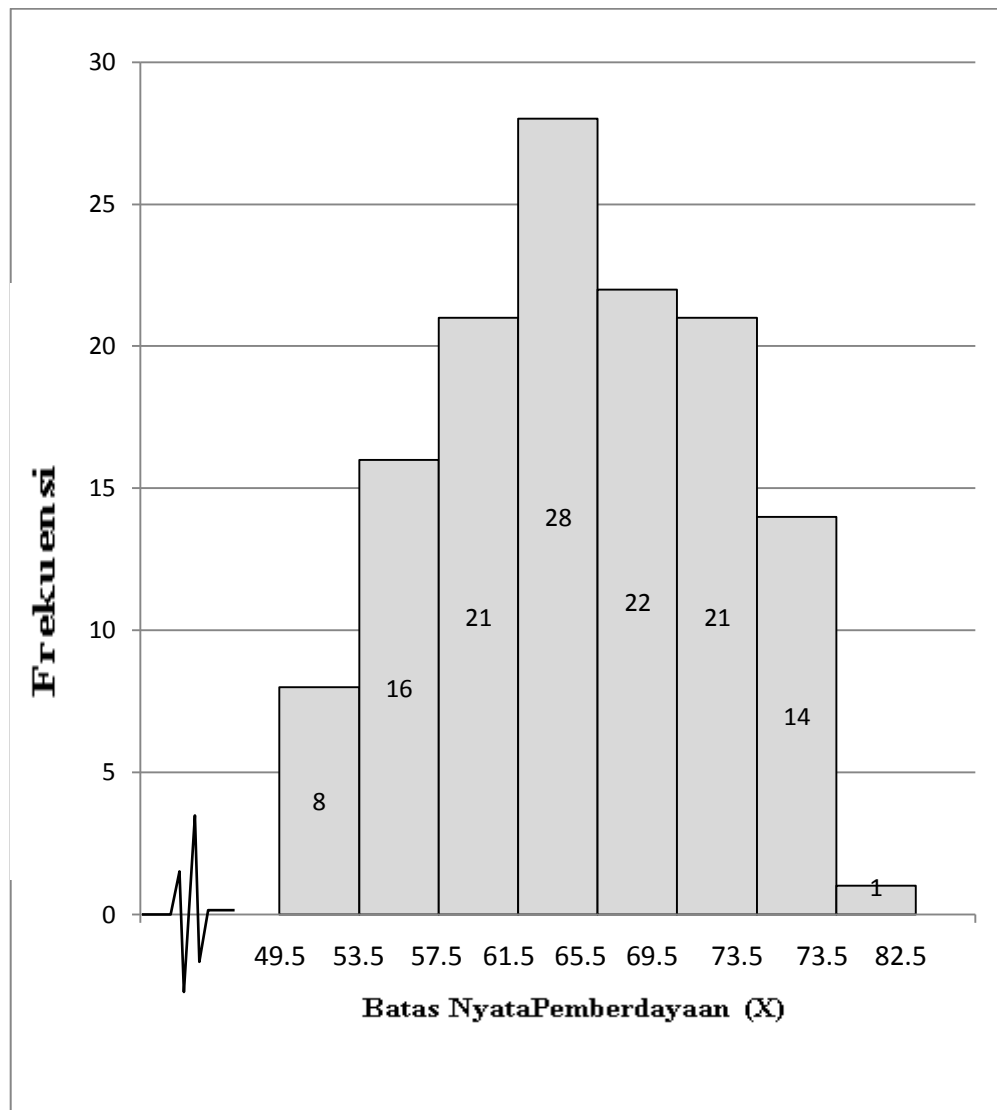
$$\begin{aligned}P &= \text{rentang} / \text{kelas} \\ &= 29 / 8 \\ &= 3,625 \text{ dibulatkan menjadi } 4\end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi Pemberdayaan (Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
50-53	49,5	53,5	8	6,11%
54-57	53,5	57,5	16	12,21%
58-61	57,5	61,5	21	16,03%
62-65	61,5	65,5	28	21,37%
66-69	65,5	69,5	22	16,79%
70-73	69,5	73,5	21	16,03%
74-77	73,5	77,5	14	10,69%
78-82	77,5	82,5	1	0,76%
jumlah			131	100,00%

Lampiran 15

Grafik histogram
Variable (X) Pemberdayaan



Lampiran 16

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

NO	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	57	377	-7,78	-24,55	60,51	602,68
2	72	418	7,22	16,45	52,15	270,62
3	57	400	-7,78	-1,55	60,51	2,40
4	60	364	-4,78	-37,55	22,84	1409,97
5	71	394	6,22	-7,55	38,71	57,00
6	73	405	8,22	3,45	67,59	11,91
7	50	412	-14,78	10,45	218,41	109,21
8	68	397	3,22	-4,55	10,38	20,70
9	70	412	5,22	10,45	27,26	109,21
10	69	413	4,22	11,45	17,82	131,11
11	63	399	-1,78	-2,55	3,16	6,50
12	59	415	-5,78	13,45	33,39	180,91
13	67	409	2,22	7,45	4,93	55,51
14	64	390	-0,78	-11,55	0,61	133,39
15	58	398	-6,78	-3,55	45,95	12,60
16	79	386	14,22	-15,55	202,25	241,79
17	57	416	-7,78	14,45	60,51	208,81
18	69	408	4,22	6,45	17,82	41,61
19	57	407	-7,78	5,45	60,51	29,71
20	62	387	-2,78	-14,55	7,72	211,69
21	72	418	7,22	16,45	52,15	270,62
22	63	434	-1,78	32,45	3,16	1053,03
23	60	364	-4,78	-37,55	22,84	1409,97
24	51	410	-13,78	8,45	189,85	71,41
25	75	410	10,22	8,45	104,48	71,41
26	65	388	0,22	-13,55	0,05	183,59
27	70	396	5,22	-5,55	27,26	30,80
28	65	403	0,22	1,45	0,05	2,10
29	69	377	4,22	-24,55	17,82	602,68
30	69	404	4,22	2,45	17,82	6,00
31	60	394	-4,78	-7,55	22,84	57,00
32	65	402	0,22	0,45	0,05	0,20
33	61	395	-3,78	-6,55	14,28	42,90
34	58	399	-6,78	-2,55	45,95	6,50
35	75	422	10,22	20,45	104,48	418,22
36	72	409	7,22	7,45	52,15	55,51
37	56	395	-8,78	-6,55	77,06	42,90
38	77	425	12,22	23,45	149,36	549,92
39	76	424	11,22	22,45	125,92	504,02
40	71	414	6,22	12,45	38,71	155,01
41	71	393	6,22	-8,55	38,71	73,10
42	73	406	8,22	4,45	67,59	19,81
43	64	396	-0,78	-5,55	0,61	30,80
44	66	398	1,22	-3,55	1,49	12,60
45	69	401	4,22	-0,55	17,82	0,30

46	59	425	-5,78	23,45	33,39	549,92
47	73	379	8,22	-22,55	67,59	508,49
48	75	442	10,22	40,45	104,48	1636,23
49	64	426	-0,78	24,45	0,61	597,82
50	76	428	11,22	26,45	125,92	699,62
51	63	411	-1,78	9,45	3,16	89,31
52	70	420	5,22	18,45	27,26	340,42
53	77	417	12,22	15,45	149,36	238,71
54	65	414	0,22	12,45	0,05	155,01
55	67	403	2,22	1,45	4,93	2,10
56	65	409	0,22	7,45	0,05	55,51
57	61	406	-3,78	4,45	14,28	19,81
58	61	371	-3,78	-30,55	14,28	933,28
59	58	429	-6,78	27,45	45,95	753,52
60	74	400	9,22	-1,55	85,03	2,40
61	68	407	3,22	5,45	10,38	29,71
62	68	405	3,22	3,45	10,38	11,91
63	75	412	10,22	10,45	104,48	109,21
64	72	420	7,22	18,45	52,15	340,42
65	56	415	-8,78	13,45	77,06	180,91
66	76	433	11,22	31,45	125,92	989,13
67	59	388	-5,78	-13,55	33,39	183,59
68	53	375	-11,78	-26,55	138,74	704,88
69	65	401	0,22	-0,55	0,05	0,30
70	63	391	-1,78	-10,55	3,16	111,29
71	59	389	-5,78	-12,55	33,39	157,49
72	59	385	-5,78	-16,55	33,39	273,89
73	63	406	-1,78	4,45	3,16	19,81
74	60	398	-4,78	-3,55	22,84	12,60
75	67	412	2,22	10,45	4,93	109,21
76	70	402	5,22	0,45	27,26	0,20
77	53	381	-11,78	-20,55	138,74	422,29
78	57	397	-7,78	-4,55	60,51	20,70
79	54	380	-10,78	-21,55	116,18	464,39
80	65	415	0,22	13,45	0,05	180,91
81	65	417	0,22	15,45	0,05	238,71
82	64	399	-0,78	-2,55	0,61	6,50
83	52	376	-12,78	-25,55	163,29	652,78
84	53	364	-11,78	-37,55	138,74	1409,97
85	60	387	-4,78	-14,55	22,84	211,69
86	70	384	5,22	-17,55	27,26	307,99
87	64	384	-0,78	-17,55	0,61	307,99
88	67	385	2,22	-16,55	4,93	273,89
89	62	431	-2,78	29,45	7,72	867,32
90	62	419	-2,78	17,45	7,72	304,52

91	56	374	-8,78	-27,55	77,06	758,98
92	65	401	0,22	-0,55	0,05	0,30
93	56	400	-8,78	-1,55	77,06	2,40
94	65	387	0,22	-14,55	0,05	211,69
95	61	403	-3,78	1,45	14,28	2,10
96	73	389	8,22	-12,55	67,59	157,49
97	67	409	2,22	7,45	4,93	55,51
98	55	404	-9,78	2,45	95,62	6,00
99	50	384	-14,78	-17,55	218,41	307,99
100	71	397	6,22	-4,55	38,71	20,70
101	69	411	4,22	9,45	17,82	89,31
102	59	391	-5,78	-10,55	33,39	111,29
103	69	428	4,22	26,45	17,82	699,62
104	72	390	7,22	-11,55	52,15	133,39
105	62	410	-2,78	8,45	7,72	71,41
106	74	434	9,22	32,45	85,03	1053,03
107	62	394	-2,78	-7,55	7,72	57,00
108	69	382	4,22	-19,55	17,82	382,19
109	66	370	1,22	-31,55	1,49	995,38
110	67	432	2,22	30,45	4,93	927,23
111	57	414	-7,78	12,45	60,51	155,01
112	71	430	6,22	28,45	38,71	809,42
113	57	414	-7,78	12,45	60,51	155,01
114	71	426	6,22	24,45	38,71	597,82
115	56	384	-8,78	-17,55	77,06	307,99
116	56	391	-8,78	-10,55	77,06	111,29
117	75	424	10,22	22,45	104,48	504,02
118	72	392	7,22	-9,55	52,15	91,20
119	50	389	-14,78	-12,55	218,41	157,49
120	64	376	-0,78	-25,55	0,61	652,78
121	65	400	0,22	-1,55	0,05	2,40
122	61	372	-3,78	-29,55	14,28	873,18
123	76	373	11,22	-28,55	125,92	815,08
124	76	436	11,22	34,45	125,92	1186,83
125	69	392	4,22	-9,55	17,82	91,20
126	59	391	-5,78	-10,55	33,39	111,29
127	55	427	-9,78	25,45	95,62	647,72
128	65	383	0,22	-18,55	0,05	344,09
129	63	402	-1,78	0,45	3,16	0,20
130	69	368	4,22	-33,55	17,82	1125,58
131	67	407	2,22	5,45	4,93	29,71
	8486	52603	0,00	0,00	6258,58	39816,43
	64,7786	401,55				

Lampiran 17

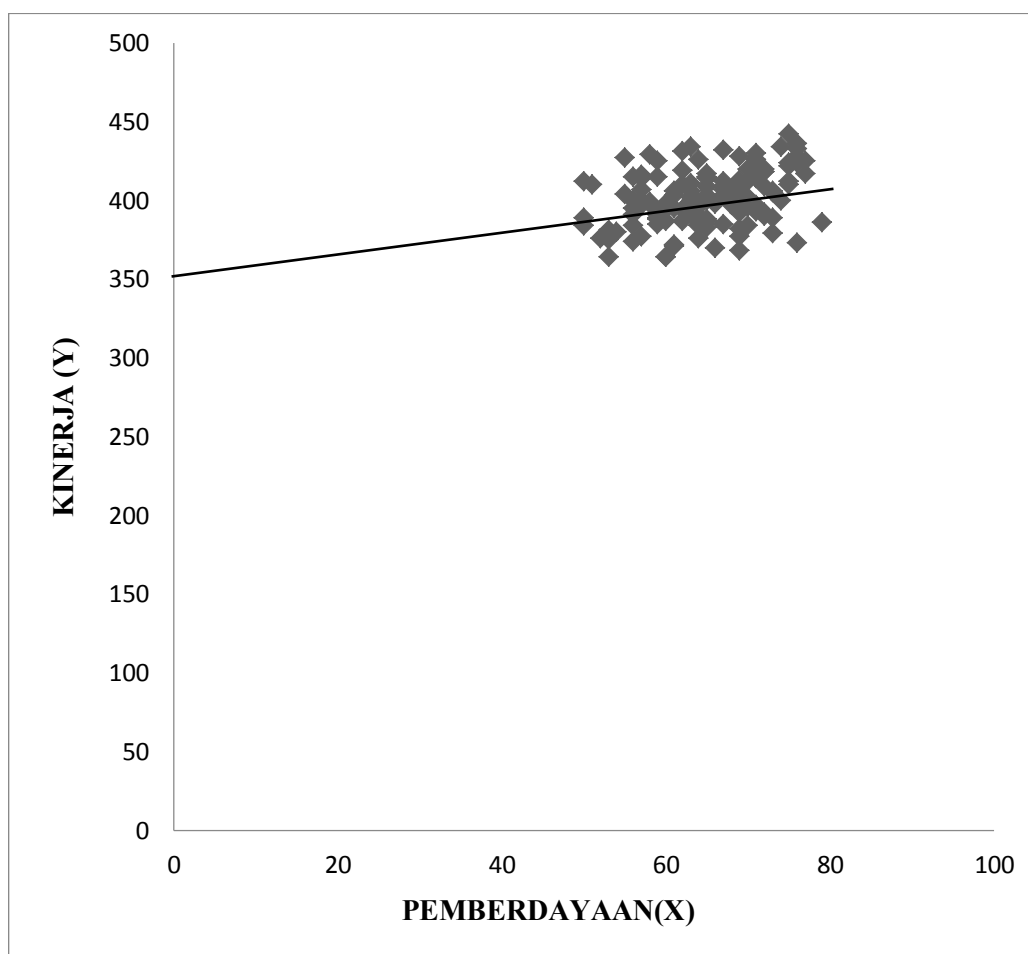
PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA									
$\hat{Y} = a + bX$									
n =	131				$\Sigma X^2 =$	555970			
$\Sigma XY =$	3412790				$\Sigma Y^2 =$	21162531			
$\Sigma X =$	8486								
$\Sigma Y =$	52603				$\bar{Y} =$	$\frac{\Sigma Y}{n} = \frac{52603}{131} =$	401,55		
					$\bar{X} =$	$\frac{\Sigma X}{n} = \frac{8486}{131} =$	64,78		
$\Sigma x^2 =$	$\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}$				$\Sigma xy =$	$\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}$			
	$= 555970 - \frac{72012196}{131}$					$= 3412790 - \frac{446389058}{131}$			
	$= 6258,58$					$= 5239,94$			
$\Sigma y^2 =$	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$								
	$= 21162531 - \frac{2767075609}{131}$								
	$= 39816,43$								
b =	$\frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2}$				a =	$\bar{Y} - b\bar{X}$			
						$= 401,55 - 0,837 \times 64,78$			
	$= \frac{5239,94}{6258,58}$					$= 347,31$			
	$= 0,8372$								

Jadi Persamaan Regresinya adalah $347,31 + 0,8372X$

Lampiran 18

Grafik Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$$



Lampiran 19

Tabel Untuk menghitung $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$

n	X	$\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$			\hat{Y}	
1	57	347,31	+	0,84	57	395,04
2	72	347,31	+	0,84	72	407,60
3	57	347,31	+	0,84	57	395,04
4	60	347,31	+	0,84	60	397,55
5	71	347,31	+	0,84	71	406,76
6	73	347,31	+	0,84	73	408,43
7	50	347,31	+	0,84	50	389,18
8	68	347,31	+	0,84	68	404,25
9	70	347,31	+	0,84	70	405,92
10	69	347,31	+	0,84	69	405,08
11	63	347,31	+	0,84	63	400,06
12	59	347,31	+	0,84	59	396,71
13	67	347,31	+	0,84	67	403,41
14	64	347,31	+	0,84	64	400,90
15	58	347,31	+	0,84	58	395,87
16	79	347,31	+	0,84	79	413,46
17	57	347,31	+	0,84	57	395,04
18	69	347,31	+	0,84	69	405,08
19	57	347,31	+	0,84	57	395,04
20	62	347,31	+	0,84	62	399,22
21	72	347,31	+	0,84	72	407,60
22	63	347,31	+	0,84	63	400,06
23	60	347,31	+	0,84	60	397,55
24	51	347,31	+	0,84	51	390,01
25	75	347,31	+	0,84	75	410,11
26	65	347,31	+	0,84	65	401,73
27	70	347,31	+	0,84	70	405,92
28	65	347,31	+	0,84	65	401,73
29	69	347,31	+	0,84	69	405,08
30	69	347,31	+	0,84	69	405,08
31	60	347,31	+	0,84	60	397,55
32	65	347,31	+	0,84	65	401,73
33	61	347,31	+	0,84	61	398,39
34	58	347,31	+	0,84	58	395,87
35	75	347,31	+	0,84	75	410,11
36	72	347,31	+	0,84	72	407,60
37	56	347,31	+	0,84	56	394,20
38	77	347,31	+	0,84	77	411,78
39	76	347,31	+	0,84	76	410,94
40	71	347,31	+	0,84	71	406,76
41	71	347,31	+	0,84	71	406,76
42	73	347,31	+	0,84	73	408,43
43	64	347,31	+	0,84	64	400,90
44	66	347,31	+	0,84	66	402,57
45	69	347,31	+	0,84	69	405,08

46	59	347,31	+	0,84	.	59	396,71
47	73	347,31	+	0,84	.	73	408,43
48	75	347,31	+	0,84	.	75	410,11
49	64	347,31	+	0,84	.	64	400,90
50	76	347,31	+	0,84	.	76	410,94
51	63	347,31	+	0,84	.	63	400,06
52	70	347,31	+	0,84	.	70	405,92
53	77	347,31	+	0,84	.	77	411,78
54	65	347,31	+	0,84	.	65	401,73
55	67	347,31	+	0,84	.	67	403,41
56	65	347,31	+	0,84	.	65	401,73
57	61	347,31	+	0,84	.	61	398,39
58	61	347,31	+	0,84	.	61	398,39
59	58	347,31	+	0,84	.	58	395,87
60	74	347,31	+	0,84	.	74	409,27
61	68	347,31	+	0,84	.	68	404,25
62	68	347,31	+	0,84	.	68	404,25
63	75	347,31	+	0,84	.	75	410,11
64	72	347,31	+	0,84	.	72	407,60
65	56	347,31	+	0,84	.	56	394,20
66	76	347,31	+	0,84	.	76	410,94
67	59	347,31	+	0,84	.	59	396,71
68	53	347,31	+	0,84	.	53	391,69
69	65	347,31	+	0,84	.	65	401,73
70	63	347,31	+	0,84	.	63	400,06
71	59	347,31	+	0,84	.	59	396,71
72	59	347,31	+	0,84	.	59	396,71
73	63	347,31	+	0,84	.	63	400,06
74	60	347,31	+	0,84	.	60	397,55
75	67	347,31	+	0,84	.	67	403,41
76	70	347,31	+	0,84	.	70	405,92
77	53	347,31	+	0,84	.	53	391,69
78	57	347,31	+	0,84	.	57	395,04
79	54	347,31	+	0,84	.	54	392,53
80	65	347,31	+	0,84	.	65	401,73
81	65	347,31	+	0,84	.	65	401,73
82	64	347,31	+	0,84	.	64	400,90
83	52	347,31	+	0,84	.	52	390,85
84	53	347,31	+	0,84	.	53	391,69
85	60	347,31	+	0,84	.	60	397,55
86	70	347,31	+	0,84	.	70	405,92
87	64	347,31	+	0,84	.	64	400,90
88	67	347,31	+	0,84	.	67	403,41
89	62	347,31	+	0,84	.	62	399,22
90	62	347,31	+	0,84	.	62	399,22

91	56	347,31	+	0,84		56	394,20
92	65	347,31	+	0,84		65	401,73
93	56	347,31	+	0,84		56	394,20
94	65	347,31	+	0,84		65	401,73
95	61	347,31	+	0,84		61	398,39
96	73	347,31	+	0,84		73	408,43
97	67	347,31	+	0,84		67	403,41
98	55	347,31	+	0,84		55	393,36
99	50	347,31	+	0,84		50	389,18
100	71	347,31	+	0,84		71	406,76
101	69	347,31	+	0,84		69	405,08
102	59	347,31	+	0,84		59	396,71
103	69	347,31	+	0,84		69	405,08
104	72	347,31	+	0,84		72	407,60
105	62	347,31	+	0,84		62	399,22
106	74	347,31	+	0,84		74	409,27
107	62	347,31	+	0,84		62	399,22
108	69	347,31	+	0,84		69	405,08
109	66	347,31	+	0,84		66	402,57
110	67	347,31	+	0,84		67	403,41
111	57	347,31	+	0,84		57	395,04
112	71	347,31	+	0,84		71	406,76
113	57	347,31	+	0,84		57	395,04
114	71	347,31	+	0,84		71	406,76
115	56	347,31	+	0,84		56	394,20
116	56	347,31	+	0,84		56	394,20
117	75	347,31	+	0,84		75	410,11
118	72	347,31	+	0,84		72	407,60
119	50	347,31	+	0,84		50	389,18
120	64	347,31	+	0,84		64	400,90
121	65	347,31	+	0,84		65	401,73
122	61	347,31	+	0,84		61	398,39
123	76	347,31	+	0,84		76	410,94
124	76	347,31	+	0,84		76	410,94
125	69	347,31	+	0,84		69	405,08
126	59	347,31	+	0,84		59	396,71
127	55	347,31	+	0,84		55	393,36
128	65	347,31	+	0,84		65	401,73
129	63	347,31	+	0,84		63	400,06
130	69	347,31	+	0,84		69	405,08
131	67	347,31	+	0,84		67	403,41

Lampiran 20

Tabel Perhitungan Rata – Rata, Varians, dan Simpangan

Baku Regresi $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$

NO	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(\bar{Y} - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})$	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})]^2$
1	57	377	395,04	-18,04	0,00	-18,04	325,33
2	72	418	407,60	10,40	0,00	10,40	108,25
3	57	384	395,04	-11,04	0,00	-11,04	121,82
4	60	385	397,55	-12,55	0,00	-12,55	157,47
5	71	431	406,76	24,24	0,00	24,24	587,65
6	73	419	408,43	10,57	0,00	10,57	111,66
7	50	374	389,18	-15,18	0,00	-15,18	230,32
8	68	401	404,25	-3,25	0,00	-3,25	10,54
9	70	412	405,92	6,08	0,00	6,08	36,95
10	69	413	405,08	7,92	0,00	7,92	62,66
11	63	372	400,06	-28,06	0,00	-28,06	787,39
12	59	373	396,71	-23,71	0,00	-23,71	562,24
13	67	436	403,41	32,59	0,00	32,59	1062,14
14	64	392	400,90	-8,90	0,00	-8,90	79,17
15	58	391	395,87	-4,87	0,00	-4,87	23,76
16	79	427	413,46	13,54	0,00	13,54	183,43
17	57	383	395,04	-12,04	0,00	-12,04	144,89
18	69	410	405,08	4,92	0,00	4,92	24,17
19	57	388	395,04	-7,04	0,00	-7,04	49,52
20	62	396	399,22	-3,22	0,00	-3,22	10,39
21	72	403	407,60	-4,60	0,00	-4,60	21,12
22	63	377	400,06	-23,06	0,00	-23,06	531,79
23	60	364	397,55	-33,55	0,00	-33,55	1125,52
24	51	371	390,01	-19,01	0,00	-19,01	361,52
25	75	429	410,11	18,89	0,00	18,89	356,93
26	65	400	401,73	-1,73	0,00	-1,73	3,01
27	70	407	405,92	1,08	0,00	1,08	1,16
28	65	405	401,73	3,27	0,00	3,27	10,66
29	69	412	405,08	6,92	0,00	6,92	47,83
30	69	404	405,08	-1,08	0,00	-1,08	1,17
31	60	394	397,55	-3,55	0,00	-3,55	12,59
32	65	402	401,73	0,27	0,00	0,27	0,07
33	61	395	398,39	-3,39	0,00	-3,39	11,46
34	58	399	395,87	3,13	0,00	3,13	9,77
35	75	422	410,11	11,89	0,00	11,89	141,43
36	72	409	407,60	1,40	0,00	1,40	1,97
37	56	395	394,20	0,80	0,00	0,80	0,64
38	77	425	411,78	13,22	0,00	13,22	174,72
39	76	424	410,94	13,06	0,00	13,06	170,44
40	71	414	406,76	7,24	0,00	7,24	52,44
41	71	414	406,76	7,24	0,00	7,24	52,44
42	73	418	408,43	9,57	0,00	9,57	91,53
43	64	410	400,90	9,10	0,00	9,10	82,85
44	66	408	402,57	5,43	0,00	5,43	29,46
45	69	407	405,08	1,92	0,00	1,92	3,67

46	59	387	396,71	-9,71	0,00	-9,71	94,31
47	73	420	408,43	11,57	0,00	11,57	133,80
48	75	432	410,11	21,89	0,00	21,89	479,29
49	64	414	400,90	13,10	0,00	13,10	171,67
50	76	430	410,94	19,06	0,00	19,06	363,11
51	63	420	400,06	19,94	0,00	19,94	397,58
52	70	415	405,92	9,08	0,00	9,08	82,43
53	77	433	411,78	21,22	0,00	21,22	450,21
54	65	403	401,73	1,27	0,00	1,27	1,60
55	67	409	403,41	5,59	0,00	5,59	31,25
56	65	406	401,73	4,27	0,00	4,27	18,19
57	61	394	398,39	-4,39	0,00	-4,39	19,24
58	61	382	398,39	-16,39	0,00	-16,39	268,50
59	58	370	395,87	-25,87	0,00	-25,87	669,48
60	74	434	409,27	24,73	0,00	24,73	611,57
61	68	442	404,25	37,75	0,00	37,75	1425,31
62	68	426	404,25	21,75	0,00	21,75	473,21
63	75	428	410,11	17,89	0,00	17,89	320,15
64	72	411	407,60	3,40	0,00	3,40	11,59
65	56	393	394,20	-1,20	0,00	-1,20	1,44
66	76	417	410,94	6,06	0,00	6,06	36,67
67	59	388	396,71	-8,71	0,00	-8,71	75,89
68	53	375	391,69	-16,69	0,00	-16,69	278,49
69	65	401	401,73	-0,73	0,00	-0,73	0,54
70	63	391	400,06	-9,06	0,00	-9,06	82,09
71	59	389	396,71	-7,71	0,00	-7,71	59,47
72	59	385	396,71	-11,71	0,00	-11,71	137,16
73	63	406	400,06	5,94	0,00	5,94	35,28
74	60	398	397,55	0,45	0,00	0,45	0,20
75	67	412	403,41	8,59	0,00	8,59	73,80
76	70	402	405,92	-3,92	0,00	-3,92	15,38
77	53	381	391,69	-10,69	0,00	-10,69	114,23
78	57	397	395,04	1,96	0,00	1,96	3,85
79	54	380	392,53	-12,53	0,00	-12,53	156,88
80	65	415	401,73	13,27	0,00	13,27	175,96
81	65	417	401,73	15,27	0,00	15,27	233,02
82	64	399	400,90	-1,90	0,00	-1,90	3,60
83	52	376	390,85	-14,85	0,00	-14,85	220,55
84	53	364	391,69	-27,69	0,00	-27,69	766,63
85	60	364	397,55	-33,55	0,00	-33,55	1125,52
86	70	394	405,92	-11,92	0,00	-11,92	142,11
87	64	405	400,90	4,10	0,00	4,10	16,83
88	67	412	403,41	8,59	0,00	8,59	73,80
89	62	397	399,22	-2,22	0,00	-2,22	4,94
90	62	400	399,22	0,78	0,00	0,78	0,60

91	56	387	394,20	-7,20	0,00	-7,20	51,84
92	65	403	401,73	1,27	0,00	1,27	1,60
93	56	389	394,20	-5,20	0,00	-5,20	27,04
94	65	434	401,73	32,27	0,00	32,27	1041,03
95	61	406	398,39	7,61	0,00	7,61	57,97
96	73	426	408,43	17,57	0,00	17,57	308,60
97	67	398	403,41	-5,41	0,00	-5,41	29,26
98	55	387	393,36	-6,36	0,00	-6,36	40,48
99	50	384	389,18	-5,18	0,00	-5,18	26,79
100	71	409	406,76	2,24	0,00	2,24	5,02
101	69	404	405,08	-1,08	0,00	-1,08	1,17
102	59	384	396,71	-12,71	0,00	-12,71	161,58
103	69	397	405,08	-8,08	0,00	-8,08	65,35
104	72	411	407,60	3,40	0,00	3,40	11,59
105	62	391	399,22	-8,22	0,00	-8,22	67,62
106	74	428	409,27	18,73	0,00	18,73	350,81
107	62	390	399,22	-9,22	0,00	-9,22	85,07
108	69	410	405,08	4,92	0,00	4,92	24,17
109	66	400	402,57	-2,57	0,00	-2,57	6,62
110	67	401	403,41	-2,41	0,00	-2,41	5,81
111	57	390	395,04	-5,04	0,00	-5,04	25,37
112	71	398	406,76	-8,76	0,00	-8,76	76,71
113	57	386	395,04	-9,04	0,00	-9,04	81,67
114	71	416	406,76	9,24	0,00	9,24	85,41
115	56	384	394,20	-10,20	0,00	-10,20	104,04
116	56	391	394,20	-3,20	0,00	-3,20	10,24
117	75	409	410,11	-1,11	0,00	-1,11	1,23
118	72	425	407,60	17,40	0,00	17,40	302,91
119	50	379	389,18	-10,18	0,00	-10,18	103,56
120	64	414	400,90	13,10	0,00	13,10	171,67
121	65	400	401,73	-1,73	0,00	-1,73	3,01
122	61	399	398,39	0,61	0,00	0,61	0,38
123	76	415	410,94	4,06	0,00	4,06	16,45
124	76	424	410,94	13,06	0,00	13,06	170,44
125	69	392	405,08	-13,08	0,00	-13,08	171,19
126	59	389	396,71	-7,71	0,00	-7,71	59,47
127	55	376	393,36	-17,36	0,00	-17,36	301,46
128	65	396	401,73	-5,73	0,00	-5,73	32,89
129	63	402	400,06	1,94	0,00	1,94	3,76
130	69	368	405,08	-37,08	0,00	-37,08	1375,22
131	67	407	403,41	3,59	0,00	3,59	12,89
	8486	52603	52603,00	0,00	0,00	0,00	23312,79

Lampiran 21

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS, DAN SIMPANGAN BAKU

$$\text{REGRESI } \hat{Y} = 347,31 + 0,837X$$

1. Rata-rata =	$\overline{Y - \hat{Y}}$	=	$\frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n}$
		=	$\frac{0,00}{131}$
		=	0,000
2. Varians =	S^2	=	$\frac{\sum \{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1}$
		=	$\frac{23312,79}{130}$
		=	179,33
3. Simpangan Baku = S		=	$\sqrt{S^2}$
		=	$\sqrt{179,33}$
		=	13,39

Lampiran 22

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)			
$JK(T) = \sum Y^2$			
$= 21135011$			
2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)			
$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$			
$= \frac{52563^2}{131} = \frac{2762868969}{131}$			
$= 21090602,82$			
3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)			
$JK(b/a) = b \cdot \sum xy$			
$= 0,913 \times 5711,08$			
$= 5211,48$			
4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)			
$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$			
$= 21135011 - 21090602,82 - 5211,48$			
$= 39196,70$			
5. Mencari Derajat Kebebasan			
$dk_{(T)} = n = 131$			
$dk(a) = 1$			
$dk(b/a) = 1$			
$dk_{(res)} = n - 2 = 129$			
6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat			
$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{5211,48}{1} = 5211,48$			
$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{39196,70}{129} = 303,85$			
7. Kriteria Pengujian			
Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti			
Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti			
8. Pengujian			
$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{5211,48}{303,85} = 17,15$			
9. Kesimpulan			
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 17,15$			
Berdasarkan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n-2 = 131 - 2 = 129$ dihasilkan F_{tabel} sebesar = 3,92			
sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan			

Lampiran 23

UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)			
	$(G) = \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\}$		
	= 751706,58 (Lihat tabel Perhitungan JK $G_{(galat)}$)		
2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)			
	$JK_{(TC)} = JK(S) - JK(G)$		
	= 35429,34 - 751706,58		
	= -716277,25		
3. Mencari Derajat Kebebasan			
	k	29	
	dk _(TC)	k - 2 =	27
	dk _(G)	n - k =	102
4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat			
	RJK _(TC)	$\frac{-716277,25}{27}$	= -26528,79
	RJK _(G)	$\frac{751706,58}{102}$	= 7369,67
5. Kriteria Pengujian			
	Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier		
	Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier		
6. Pengujian			
	$F_{hitung} =$	$\frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{-26528,79}{7369,67}$	= -3,60
7. Kesimpulan			
	Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = -3,60$, dan $F_{tabel} = 1,63$		
	sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier		

Lampiran 24

PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X
REGRESI $\hat{Y} = 347,31 + 0,837X$

No.	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	$ F(zi) - S(zi) $
1	-37,08	-37,08	-2,7692	0,4971	0,0029	0,0076	0,0047
2	-33,55	-33,55	-2,5052	0,4938	0,0062	0,0153	0,0091
3	-33,55	-33,55	-2,5052	0,4938	0,0062	0,0229	0,0167
4	-28,06	-28,06	-2,0954	0,4817	0,0183	0,0305	0,0122
5	-27,69	-27,69	-2,0676	0,4803	0,0197	0,0382	0,0185
6	-25,87	-25,87	-1,9322	0,4732	0,0268	0,0458	0,0190
7	-23,71	-23,71	-1,7707	0,4616	0,0384	0,0534	0,0150
8	-23,06	-23,06	-1,7220	0,4573	0,0427	0,0611	0,0184
9	-19,01	-19,01	-1,4198	0,4207	0,0793	0,0687	0,0106
10	-18,04	-18,04	-1,3469	0,4099	0,0901	0,0763	0,0138
11	-17,36	-17,36	-1,2965	0,4015	0,0985	0,0840	0,0145
12	-16,69	-16,69	-1,2462	0,3925	0,1075	0,0916	0,0159
13	-16,39	-16,39	-1,2236	0,3888	0,1112	0,0992	0,0120
14	-15,18	-15,18	-1,1333	0,3708	0,1292	0,1069	0,0223
15	-14,85	-14,85	-1,1090	0,3643	0,1357	0,1145	0,0212
16	-13,08	-13,08	-0,9770	0,3340	0,1660	0,1221	0,0439
17	-12,71	-12,71	-0,9492	0,3264	0,1736	0,1298	0,0438
18	-12,55	-12,55	-0,9371	0,3238	0,1762	0,1374	0,0388
19	-12,53	-12,53	-0,9353	0,3238	0,1762	0,1450	0,0312
20	-12,04	-12,04	-0,8989	0,3133	0,1867	0,1527	0,0340
21	-11,92	-11,92	-0,8902	0,3133	0,1867	0,1603	0,0264
22	-11,71	-11,71	-0,8746	0,3078	0,1922	0,1679	0,0243
23	-11,04	-11,04	-0,8242	0,2939	0,2061	0,1756	0,0305
24	-10,69	-10,69	-0,7981	0,2852	0,2148	0,1832	0,0316
25	-10,20	-10,20	-0,7617	0,2764	0,2236	0,1908	0,0328
26	-10,18	-10,18	-0,7599	0,2734	0,2266	0,1985	0,0281
27	-9,71	-9,71	-0,7252	0,2642	0,2358	0,2061	0,0297
28	-9,22	-9,22	-0,6887	0,2518	0,2482	0,2137	0,0345
29	-9,06	-9,06	-0,6766	0,2486	0,2514	0,2214	0,0300
30	-9,04	-9,04	-0,6748	0,2486	0,2514	0,2290	0,0224
31	-8,90	-8,90	-0,6644	0,2454	0,2546	0,2366	0,0180
32	-8,76	-8,76	-0,6540	0,2422	0,2578	0,2443	0,0135
33	-8,71	-8,71	-0,6505	0,2422	0,2578	0,2519	0,0059
34	-8,22	-8,22	-0,6141	0,2291	0,2709	0,2595	0,0114
35	-8,08	-8,08	-0,6037	0,2258	0,2742	0,2672	0,0070
36	-7,71	-7,71	-0,5759	0,2157	0,2843	0,2748	0,0095
37	-7,71	-7,71	-0,5759	0,2157	0,2843	0,2824	0,0019
38	-7,20	-7,20	-0,5376	0,2019	0,2981	0,2901	0,0080
39	-7,04	-7,04	-0,5255	0,1985	0,3015	0,2977	0,0038
40	-6,36	-6,36	-0,4751	0,1808	0,3192	0,3053	0,0139
41	-5,73	-5,73	-0,4283	0,1628	0,3372	0,3130	0,0242
42	-5,41	-5,41	-0,4039	0,1554	0,3446	0,3206	0,0240
43	-5,20	-5,20	-0,3883	0,1480	0,3520	0,3282	0,0238
44	-5,18	-5,18	-0,3865	0,1480	0,3520	0,3359	0,0161
45	-5,04	-5,04	-0,3761	0,1443	0,3557	0,3435	0,0122

46	-4,87	-4,87	-0,3640	0,1406	0,3594	0,3511	0,0083
47	-4,60	-4,60	-0,3432	0,1331	0,3669	0,3588	0,0081
48	-4,39	-4,39	-0,3275	0,1255	0,3745	0,3664	0,0081
49	-3,92	-3,92	-0,2928	0,1141	0,3859	0,3740	0,0119
50	-3,55	-3,55	-0,2650	0,1026	0,3974	0,3817	0,0157
51	-3,39	-3,39	-0,2528	0,0987	0,4013	0,3893	0,0120
52	-3,25	-3,25	-0,2424	0,0948	0,4052	0,3969	0,0083
53	-3,22	-3,22	-0,2407	0,0948	0,4052	0,4046	0,0006
54	-3,20	-3,20	-0,2389	0,0910	0,4090	0,4122	0,0032
55	-2,57	-2,57	-0,1921	0,0754	0,4246	0,4198	0,0048
56	-2,41	-2,41	-0,1799	0,0675	0,4325	0,4275	0,0050
57	-2,22	-2,22	-0,1660	0,0636	0,4364	0,4351	0,0013
58	-1,90	-1,90	-0,1417	0,0557	0,4443	0,4427	0,0016
59	-1,73	-1,73	-0,1296	0,0478	0,4522	0,4504	0,0018
60	-1,73	-1,73	-0,1296	0,0478	0,4522	0,4580	0,0058
61	-1,20	-1,20	-0,0896	0,0319	0,4681	0,4656	0,0025
62	-1,11	-1,11	-0,0827	0,0319	0,4681	0,4733	0,0052
63	-1,08	-1,08	-0,0809	0,0319	0,4681	0,4809	0,0128
64	-1,08	-1,08	-0,0809	0,0319	0,4681	0,4885	0,0204
65	-0,73	-0,73	-0,0549	0,0199	0,4801	0,4962	0,0161
66	0,27	0,27	0,0198	0,0040	0,5040	0,5038	0,0002
67	0,45	0,45	0,0337	0,0120	0,5120	0,5115	0,0005
68	0,61	0,61	0,0459	0,0160	0,5160	0,5191	0,0031
69	0,78	0,78	0,0580	0,0199	0,5199	0,5267	0,0068
70	0,80	0,80	0,0598	0,0199	0,5199	0,5344	0,0145
71	1,08	1,08	0,0806	0,0319	0,5319	0,5420	0,0101
72	1,27	1,27	0,0945	0,0359	0,5359	0,5496	0,0137
73	1,27	1,27	0,0945	0,0359	0,5359	0,5573	0,0214
74	1,40	1,40	0,1049	0,0398	0,5398	0,5649	0,0251
75	1,92	1,92	0,1431	0,0557	0,5557	0,5725	0,0168
76	1,94	1,94	0,1448	0,0557	0,5557	0,5802	0,0245
77	1,96	1,96	0,1466	0,0557	0,5557	0,5878	0,0321
78	2,24	2,24	0,1674	0,0636	0,5636	0,5954	0,0318
79	3,13	3,13	0,2334	0,0910	0,5910	0,6031	0,0121
80	3,27	3,27	0,2438	0,0948	0,5948	0,6107	0,0159
81	3,40	3,40	0,2542	0,0987	0,5987	0,6183	0,0196
82	3,40	3,40	0,2542	0,0987	0,5987	0,6260	0,0273
83	3,59	3,59	0,2681	0,1026	0,6026	0,6336	0,0310
84	4,06	4,06	0,3028	0,1179	0,6179	0,6412	0,0233
85	4,10	4,10	0,3063	0,1179	0,6179	0,6489	0,0310
86	4,27	4,27	0,3185	0,1217	0,6217	0,6565	0,0348
87	4,92	4,92	0,3671	0,1406	0,6406	0,6641	0,0235
88	4,92	4,92	0,3671	0,1406	0,6406	0,6718	0,0312
89	5,43	5,43	0,4053	0,1554	0,6554	0,6794	0,0240
90	5,59	5,59	0,4175	0,1591	0,6591	0,6870	0,0279

91	5,94	5,94	0,4435	0,1700	0,6700	0,6947	0,0247
92	6,06	6,06	0,4522	0,1736	0,6736	0,7023	0,0287
93	6,08	6,08	0,4539	0,1736	0,6736	0,7099	0,0363
94	6,92	6,92	0,5165	0,1950	0,6950	0,7176	0,0226
95	7,24	7,24	0,5408	0,2054	0,7054	0,7252	0,0198
96	7,24	7,24	0,5408	0,2054	0,7054	0,7328	0,0274
97	7,61	7,61	0,5686	0,2123	0,7123	0,7405	0,0282
98	7,92	7,92	0,5911	0,2224	0,7224	0,7481	0,0257
99	8,59	8,59	0,6415	0,2389	0,7389	0,7557	0,0168
100	8,59	8,59	0,6415	0,2389	0,7389	0,7634	0,0245
101	9,08	9,08	0,6780	0,2486	0,7486	0,7710	0,0224
102	9,10	9,10	0,6797	0,2486	0,7486	0,7786	0,0300
103	9,24	9,24	0,6901	0,2549	0,7549	0,7863	0,0314
104	9,57	9,57	0,7144	0,2612	0,7612	0,7939	0,0327
105	10,40	10,40	0,7769	0,2794	0,7794	0,8015	0,0221
106	10,57	10,57	0,7891	0,2823	0,7823	0,8092	0,0269
107	11,57	11,57	0,8638	0,3051	0,8051	0,8168	0,0117
108	11,89	11,89	0,8881	0,3106	0,8106	0,8244	0,0138
109	13,06	13,06	0,9749	0,3340	0,8340	0,8321	0,0019
110	13,06	13,06	0,9749	0,3340	0,8340	0,8397	0,0057
111	13,10	13,10	0,9784	0,3340	0,8340	0,8473	0,0133
112	13,10	13,10	0,9784	0,3340	0,8340	0,8550	0,0210
113	13,22	13,22	0,9871	0,3365	0,8365	0,8626	0,0261
114	13,27	13,27	0,9906	0,3389	0,8389	0,8702	0,0313
115	13,54	13,54	1,0114	0,3438	0,8438	0,8779	0,0341
116	15,27	15,27	1,1399	0,3708	0,8708	0,8855	0,0147
117	17,40	17,40	1,2997	0,4015	0,9015	0,8931	0,0084
118	17,57	17,57	1,3118	0,4049	0,9049	0,9008	0,0041
119	17,89	17,89	1,3361	0,4082	0,9082	0,9084	0,0002
120	18,73	18,73	1,3987	0,4177	0,9177	0,9160	0,0017
121	18,89	18,89	1,4108	0,4207	0,9207	0,9237	0,0030
122	19,06	19,06	1,4230	0,4222	0,9222	0,9313	0,0091
123	19,94	19,94	1,4890	0,4306	0,9306	0,9389	0,0083
124	21,22	21,22	1,5845	0,4429	0,9429	0,9466	0,0037
125	21,75	21,75	1,6244	0,4474	0,9474	0,9542	0,0068
126	21,89	21,89	1,6348	0,4484	0,9484	0,9618	0,0134
127	24,24	24,24	1,8102	0,4649	0,9649	0,9695	0,0046
128	24,73	24,73	1,8467	0,4671	0,9671	0,9771	0,0100
129	32,27	32,27	2,4094	0,4918	0,9918	0,9847	0,0071
130	32,59	32,59	2,4337	0,4925	0,9925	0,9924	0,0001
131	37,75	37,75	2,8192	0,4975	0,9975	1,0000	0,0025

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar 0,0439 L_{tabel} untuk $n = 131$ adalah 0,0774 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,0774. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi **Normal**.

Lampiran 25

LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN							
REGRESI $\hat{Y} = 347,31 + 0,8371X$							
Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)							
1.	Kolom $Y - \hat{Y}$						
	Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar						
2.	Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$						
	Mengikuti kolom $Y - \hat{Y}$						
3.	Kolom Z_i						
				untuk i	=	1	
				$\frac{\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}}{S}$	=	$\frac{-37,08}{13,39}$	= -2,7692
4.	Kolom Z_t						
	Nilai Z_t dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :						
	Cari	-2,77	diperoleh $Z_t =$	0,4971			
	Untuk $Z_i =$	-2,7692	, maka $F(z_i) =$	0,5	-	0,4971	= 0,0029
5.	Kolom $F(z_i)$						
	Jika Z_i negatif, maka $F(z_i) = 0,5 - Z_t$						
	Jika Z_i positif, maka $F(z_i) = 0,5 + Z_t$						
6.	Kolom $S(z_i)$						
		=	$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$				
	Kolom $S(z_i)$	=	$\frac{1}{131}$	=	0,0076		
7.	Kolom $ F(z_i) - S(z_i) $						
	Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$						
		=	$ 0,0029 - 0,0076 $	=	0,0047		
	Merupakan harga mutlak dan selisih $F(Z_i)$ dan $S(Z_i)$						

Lampiran 26

**TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN
UJI KELINIERAN REGRESI**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			F _o > F _t
Regresi (b/a)	1	b . Σxy	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$	RJK(b/a)	Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	RJK(res)	Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	RJK(TC)	F _o < F _t Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	RJK(G)	Regresi Linier
Keterangan :	*) Persamaan regresi berarti karena F _{hitung} > F _{tabel}				
	ns) Persamaan regresi linear karena F _{hitung} < F _{tabel}				
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	131	21162531			
Regresi (a)	1	21122714,57			
Regresi (b/a)	1	4387,09	4387,09	15,97	3,92
Residu	129	35429,34	274,65		
Tuna Cocok	27	-716277,25	-26528,79	-3,60	1,63
Galat Kekeliruan	102	751706,58	7369,67		
Keterangan :	*) Persamaan regresi berarti karena F _{hitung} (15,97) > F _{tabel} (3,92)				
	ns) Persamaan regresi linear karena F _{hitung} (-3,60) < F _{tabel} (1,63)				

Lampiran 27

PERHITUNGAN JK GALAT

No.	K	n	X	Y	Y ²	XY	ΣY^2	(ΣY)	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$
1	1	3	50	412	169744	20600	468521	1185	1404225	468075	446,00
2			50	384	147456	19200					
3			50	389	151321	19450					
4	2	1	51	410	168100	20910	168100	410	168100	168100	0,00
5	3	1	52	376	141376	19552	141376	376	141376	141376	0,00
6	4	3	53	375	140625	19875	418282	1120	1254400	418133,3333	148,67
7			53	381	145161	20193					
8			53	364	132496	19292					
9	5	1	54	380	144400	20520	144400	380	144400	144400	0,00
10	6	2	55	404	163216	22220	345545	831	690561	345280,5	264,50
11			55	427	182329	23485					
12	7	6	56	395	156025	22120	928463	2359	5564881	927480,1667	982,83
13			56	415	172225	23240					
14			56	374	139876	20944					
15			56	400	160000	22400					
16			56	384	147456	21504					
17			56	391	152881	21896					
18	8	7	57	377	142129	21489	1141235	2825	7980625	1140089,286	1145,71
19			57	400	160000	22800					
20			57	416	173056	23712					
21			57	407	165649	23199					
22			57	397	157609	22629					
23			57	414	171396	23598					
24			57	414	171396	23598					
25	9	3	58	398	158404	23084	501646	1226	1503076	501025,3333	620,67
26			58	399	159201	23142					
27			58	429	184041	24882					
28	10	7	59	415	172225	24485	1108702	2784	7750656	1107236,571	1465,43
29			59	425	180625	25075					
30			59	388	150544	22892					
31			59	389	151321	22951					
32			59	385	148225	22715					
33			59	391	152881	23069					
34			59	391	152881	23069					
35	11	5	60	364	132496	21840	728401	1907	3636649	727329,8	1071,20
36			60	364	132496	21840					
37			60	394	155236	23640					
38			60	398	158404	23880					
39			60	387	149769	23220					
40	12	5	61	395	156025	24095	759295	395	156025	31205	728090,00
41			61	406	164836	24766					
42			61	371	137641	22631					
43			61	403	162409	24583					
44			61	372	138384	22692					
45	13	5	62	387	149769	23994	834427	2041	4165681	833136,2	1290,80
46			62	431	185761	26722					

47			62	419	175561	25978					
48			62	410	168100	25420					
49			62	394	155236	24428					
50	14	6	63	399	159201	25137	995799	2443	5968249	994708,1667	1090,83
51			63	434	188356	27342					
52			63	411	168921	25893					
53			63	391	152881	24633					
54			63	406	164836	25578					
55			63	402	161604	25326					
56	15	6	64	390	152100	24960	938425	2371	5621641	936940,1667	1484,83
57			64	396	156816	25344					
58			64	426	181476	27264					
59			64	399	159201	25536					
60			64	384	147456	24576					
61			64	376	141376	24064					
62	16	12	65	388	150544	25220	1937408	4820	23232400	1936033,333	1374,67
63			65	403	162409	26195					
64			65	402	161604	26130					
65			65	414	171396	26910					
66			65	409	167281	26585					
67			65	401	160801	26065					
68			65	415	172225	26975					
69			65	417	173889	27105					
70			65	401	160801	26065					
71			65	387	149769	25155					
72			65	400	160000	26000					
73			65	383	146689	24895					
74	17	2	66	398	158404	26268	295304	768	589824	294912	392,00
75			66	370	136900	24420					
76	18	7	67	409	167281	27403	1167213	2857	8162449	1166064,143	1148,86
77			67	403	162409	27001					
78			67	412	169744	27604					
79			67	385	148225	25795					
80			67	409	167281	27403					
81			67	432	186624	28944					
82			67	407	165649	27269					
83	19	3	68	397	157609	26996	487283	1209	1461681	487227	56,00
84			68	407	165649	27676					
85			68	405	164025	27540					
86	20	10	69	413	170569	28497	1590296	3984	15872256	1587225,6	3070,40
87			69	408	166464	28152					
88			69	377	142129	26013					
89			69	404	163216	27876					
90			69	401	160801	27669					
91			69	411	168921	28359					
92			69	428	183184	29532					
93			69	382	145924	26358					
94			69	392	153664	27048					
95			69	368	135424	25392					
96	21	5	70	412	169744	28840	812020	2014	4056196	811239,2	780,80
97			70	396	156816	27720					
98			70	420	176400	29400					

99			70	402	161604	28140					
100			70	384	147456	26880					
101	22	6	71	394	155236	27974	1005066	2454	6022116	1003686	1380,00
102			71	414	171396	29394					
103			71	393	154449	27903					
104			71	397	157609	28187					
105			71	430	184900	30530					
106			71	426	181476	30246					
107	23	6	72	418	174724	30096	998893	2447	5987809	997968,1667	924,83
108			72	418	174724	30096					
109			72	409	167281	29448					
110			72	420	176400	30240					
111			72	390	152100	28080					
112			72	392	153664	28224					
113	24	4	73	405	164025	29565	623823	1579	2493241	623310,25	512,75
114			73	406	164836	29638					
115			73	379	143641	27667					
116			73	389	151321	28397					
117	25	2	74	400	160000	29600	348356	834	695556	347778	578,00
118			74	434	188356	32116					
119	26	5	75	410	168100	30750	891068	2110	4452100	890420	648,00
120			75	422	178084	31650					
121			75	442	195364	33150					
122			75	412	169744	30900					
123			75	424	179776	31800					
124	27	5	76	424	179776	32224	879674	2094	4384836	876967,2	2706,80
125			76	428	183184	32528					
126			76	433	187489	32908					
127			76	373	139129	28348					
128			76	436	190096	33136					
129	28	2	77	425	180625	32725	354514	842	708964	354482	32,00
130			77	417	173889	32109					
131	29	1	79	386	148996	30494	148996	386	148996	148996	0,00
			8486	52603	21162531	3412790	21162531	51051	124418969	20410824,42	751706,5833

Lampiran 28

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN	
KOEFISIEN KORELASI (Uji-t)	
Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t)	
$= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$	
$= \frac{0,332 \sqrt{129}}{\sqrt{1-0,110}}$	
$= \frac{0,332 \times 11,3578}{\sqrt{0,890}}$	
$= \frac{3,770}{0,9433}$	
$= 3,997$	
Kesimpulan :	
t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (131-2) = 129$ sebesar 1,68	
Kriteria pengujian :	
Ho diterima jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$	
Ho ditolak jika $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$	
Dari hasil pengujian :	
$t_{\text{hi}} (3,997) > t_{\text{tabel}} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y	

Lampiran 29

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment

Diketahui :

$$\Sigma x^2 = 6258,58$$

$$\Sigma y^2 = 39816,43$$

$$\Sigma xy = 5239,94$$

$$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y^2)}}$$

$$r_{XY} = \frac{5239,94}{\sqrt{6258,58 \cdot 39816,4}}$$

$$r_{XY} = \frac{5239,94}{15785,8894}$$

$$r_{XY} = 0,332$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(r_{xy}) = 0,332$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang **positif** antara variabel X terhadap variabel Y.

Lampiran 30**PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI**

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{xy}^2 \\ &= 0,332^2 \\ &= 0,1102 \\ &= 11,02\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa kinerja pada karyawan ditentukan oleh pemberdayaan sebesar 11,02%

Lampiran 31

PENGHITUNGAN JUMLAH SKOR INDIKATOR DELEGASI

No	1	2	5	8	11	14	Jml
1	3	4	4	3	4	3	21
2	5	4	4	4	5	5	27
3	3	2	4	5	2	2	18
4	4	3	4	4	4	2	21
5	5	5	5	4	4	3	26
6	5	5	5	4	5	4	28
7	3	4	4	4	2	3	20
8	4	5	5	4	4	4	26
9	4	4	3	4	5	4	24
10	4	5	3	4	4	4	24
11	4	5	4	3	4	3	23
12	4	5	4	4	4	3	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	3	2	4	5	5	23
15	4	4	4	3	4	3	22
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	3	2	5	4	2	20
18	4	5	4	4	4	4	25
19	3	3	3	4	1	5	19
20	4	4	4	4	5	4	25
21	4	5	5	4	4	4	26
22	4	4	3	5	5	2	23
23	3	5	2	4	3	3	20
24	4	4	3	3	2	2	18
25	5	5	4	4	3	4	25
26	4	4	4	4	4	5	25
27	5	4	4	4	5	4	26
28	4	4	4	3	4	5	24
29	5	5	4	3	4	4	25
30	5	5	4	4	4	3	25
31	5	3	5	3	3	3	22
32	4	5	4	4	3	4	24
33	2	5	3	4	5	4	23
34	4	4	4	4	4	3	23
35	5	4	4	5	5	4	27
36	5	4	4	5	5	2	25
37	3	4	4	3	3	3	20
38	5	5	4	4	5	3	26
39	4	5	4	5	5	4	27
40	5	2	5	3	5	4	24
41	5	5	5	4	4	3	26
42	5	4	5	4	5	5	28
43	5	5	4	3	4	4	25
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	4	4	5	3	4	23

46	4	4	4	2	4	3	21
47	4	4	4	4	5	4	25
48	5	5	5	5	4	4	28
49	5	5	4	3	4	3	24
50	5	5	5	4	3	4	26
51	4	5	5	4	3	4	25
52	4	4	4	4	3	4	23
53	5	5	5	5	4	5	29
54	4	4	5	5	4	4	26
55	5	4	5	5	4	3	26
56	4	4	4	4	5	4	25
57	3	5	4	5	5	3	25
58	4	4	4	3	3	4	22
59	4	3	2	4	3	2	18
60	4	5	5	4	3	4	25
61	4	5	4	4	3	5	25
62	4	4	5	3	5	4	25
63	5	4	5	5	4	5	28
64	5	5	5	3	5	3	26
65	4	5	2	5	3	4	23
66	5	5	4	4	5	5	28
67	4	3	4	5	3	3	22
68	4	4	4	2	4	2	20
69	5	5	3	4	5	4	26
70	5	5	4	2	3	4	23
71	4	3	4	4	3	4	22
72	4	4	4	3	2	3	20
73	4	4	3	5	5	2	23
74	4	4	4	3	4	4	23
75	4	4	4	4	4	3	23
76	5	5	5	3	4	4	26
77	3	5	2	3	2	2	17
78	4	4	4	3	4	2	21
79	4	3	4	2	4	4	21
80	4	4	4	3	3	4	22
81	4	4	5	2	5	4	24
82	4	4	4	4	4	4	24
83	5	3	4	3	1	3	19
84	3	5	2	3	2	2	17
85	5	3	4	3	3	4	22
86	5	5	5	4	4	2	25
87	5	4	3	5	2	4	23
88	4	5	4	4	3	4	24
89	4	4	4	4	4	5	25
90	4	3	4	2	4	4	21

Lmpiran 32

PENGHITUNGAN JUMLAH SKOR INDIKATOR KEBEBASAN

No	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	17	Jml
1	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	36
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
3	2	4	2	5	5	5	5	5	2	2	2	39
4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	5	39
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
6	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	45
7	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	30
8	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	42
9	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3	46
10	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	45
11	4	4	3	3	4	5	4	2	3	4	4	40
12	3	4	4	3	4	5	2	3	2	3	2	35
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	43
14	4	3	3	4	3	2	5	4	4	5	4	41
15	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	36
16	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	49
17	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	37
18	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	5	2	4	4	4	2	1	4	4	4	38
20	4	2	5	2	4	2	3	5	5	4	1	37
21	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	46
22	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	2	40
23	4	3	2	2	3	5	4	4	5	4	4	40
24	3	3	4	4	3	2	4	2	2	4	2	33
25	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	50
26	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	40
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	2	41
29	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	44
30	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	44
31	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	38
32	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	41
33	5	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	38
34	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2	35
35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	48
36	5	2	4	5	4	5	5	5	2	5	5	47
37	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	36
38	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	51
39	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	49
40	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	47
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
43	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	39
44	5	4	4	5	4	5	2	4	4	2	3	42
45	4	5	5	5	3	5	5	3	4	3	4	46

46	2	5	4	4	4	4	5	3	2	3	2	38
47	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	48
48	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	47
49	4	5	3	4	3	4	3	3	3	5	3	40
50	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	50
51	4	3	4	3	2	4	4	4	5	4	1	38
52	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	47
53	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	48
54	4	2	4	5	4	4	2	4	4	3	3	39
55	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	41
56	4	2	5	2	4	3	3	5	5	4	3	40
57	5	3	2	1	2	5	4	4	3	3	4	36
58	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	39
59	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	40
60	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	4	49
61	3	4	2	2	3	5	5	5	4	5	5	43
62	5	5	4	4	4	5	4	2	3	4	3	43
63	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	47
64	5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	4	46
65	3	4	2	5	3	2	2	2	2	4	4	33
66	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	48
67	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	37
68	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	33
69	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	39
70	5	5	5	3	4	4	3	4	3	2	2	40
71	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	37
72	3	4	3	5	4	4	2	5	4	3	2	39
73	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	2	40
74	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	37
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
76	5	5	4	5	4	4	3	2	4	4	4	44
77	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	36
78	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	36
79	4	2	2	3	3	3	4	2	4	2	4	33
80	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	43
81	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	41
82	4	5	5	5	4	5	1	3	3	3	2	40
83	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	33
84	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	36
85	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	38
86	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
87	4	2	2	4	3	5	3	5	5	4	4	41
88	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	43
89	3	4	3	3	4	4	2	5	4	4	1	37
90	4	2	5	4	4	4	5	2	4	3	4	41

Lampiran 33

PENGHITUNGAN JUMLAH SKOR SUB INDIKATOR DELEGASI

NO	1	8	11	14	Jml		NO	2	5	Jml
1	3	3	4	3	13		1	4	4	8
2	5	4	5	5	19		2	4	4	8
3	3	5	2	2	12		3	2	4	6
4	4	4	4	2	14		4	3	4	7
5	5	4	4	3	16		5	5	5	10
6	5	4	5	4	18		6	5	5	10
7	3	4	2	3	12		7	4	4	8
8	4	4	4	4	16		8	5	5	10
9	4	4	5	4	17		9	4	3	7
10	4	4	4	4	16		10	5	3	8
11	4	3	4	3	14		11	5	4	9
12	4	4	4	3	15		12	5	4	9
13	4	4	4	4	16		13	4	4	8
14	4	4	5	5	18		14	3	2	5
15	4	3	4	3	14		15	4	4	8
16	5	5	5	5	20		16	5	5	10
17	4	5	4	2	15		17	3	2	5
18	4	4	4	4	16		18	5	4	9
19	3	4	1	5	13		19	3	3	6
20	4	4	5	4	17		20	4	4	8
21	4	4	4	4	16		21	5	5	10
22	4	5	5	2	16		22	4	3	7
23	3	4	3	3	13		23	5	2	7
24	4	3	2	2	11		24	4	3	7
25	5	4	3	4	16		25	5	4	9
26	4	4	4	5	17		26	4	4	8
27	5	4	5	4	18		27	4	4	8
28	4	3	4	5	16		28	4	4	8
29	5	3	4	4	16		29	5	4	9
30	5	4	4	3	16		30	5	4	9
31	5	3	3	3	14		31	3	5	8
32	4	4	3	4	15		32	5	4	9
33	2	4	5	4	15		33	5	3	8
34	4	4	4	3	15		34	4	4	8
35	5	5	5	4	19		35	4	4	8
36	5	5	5	2	17		36	4	4	8
37	3	3	3	3	12		37	4	4	8
38	5	4	5	3	17		38	5	4	9
39	4	5	5	4	18		39	5	4	9
40	5	3	5	4	17		40	2	5	7
41	5	4	4	3	16		41	5	5	10
42	5	4	5	5	19		42	4	5	9

43	5	3	4	4	16	43	5	4	9
44	4	4	4	4	16	44	4	4	8
45	3	5	3	4	15	45	4	4	8
46	4	2	4	3	13	46	4	4	8
47	4	4	5	4	17	47	4	4	8
48	5	5	4	4	18	48	5	5	10
49	5	3	4	3	15	49	5	4	9
50	5	4	3	4	16	50	5	5	10
51	4	4	3	4	15	51	5	5	10
52	4	4	3	4	15	52	4	4	8
53	5	5	4	5	19	53	5	5	10
54	4	5	4	4	17	54	4	5	9
55	5	5	4	3	17	55	4	5	9
56	4	4	5	4	17	56	4	4	8
57	3	5	5	3	16	57	5	4	9
58	4	3	3	4	14	58	4	4	8
59	4	4	3	2	13	59	3	2	5
60	4	4	3	4	15	60	5	5	10
61	4	4	3	5	16	61	5	4	9
62	4	3	5	4	16	62	4	5	9
63	5	5	4	5	19	63	4	5	9
64	5	3	5	3	16	64	5	5	10
65	4	5	3	4	16	65	5	2	7
66	5	4	5	5	19	66	5	4	9
67	4	5	3	3	15	67	3	4	7
68	4	2	4	2	12	68	4	4	8
69	5	4	5	4	18	69	5	3	8
70	5	2	3	4	14	70	5	4	9
71	4	4	3	4	15	71	3	4	7
72	4	3	2	3	12	72	4	4	8
73	4	5	5	2	16	73	4	3	7
74	4	3	4	4	15	74	4	4	8
75	4	4	4	3	15	75	4	4	8
76	5	3	4	4	16	76	5	5	10
77	3	3	2	2	10	77	5	2	7
78	4	3	4	2	13	78	4	4	8
79	4	2	4	4	14	79	3	4	7
80	4	3	3	4	14	80	4	4	8
81	4	2	5	4	15	81	4	5	9
82	4	4	4	4	16	82	4	4	8
83	5	3	1	3	12	83	3	4	7
84	3	3	2	2	10	84	5	2	7
85	5	3	3	4	15	85	3	4	7
86	5	4	4	2	15	86	5	5	10
87	5	5	2	4	16	87	4	3	7
88	4	4	3	4	15	88	5	4	9
89	4	4	4	5	17	89	4	4	8
90	4	2	4	4	14	90	3	4	7

91	3	2	4	3	12		91	4	4	8
92	4	4	4	3	15		92	4	3	7
93	3	3	3	3	12		93	4	4	8
94	5	4	4	5	18		94	5	4	9
95	4	4	5	4	17		95	4	4	8
96	4	4	5	5	18		96	4	2	6
97	5	3	5	5	18		97	5	4	9
98	4	3	2	3	12		98	4	4	8
99	3	3	3	2	11		99	4	3	7
100	4	4	5	5	18		100	3	5	8
101	4	4	4	3	15		101	4	4	8
102	4	5	4	4	17		102	4	2	6
103	4	4	5	3	16		103	4	4	8
104	4	4	4	4	16		104	4	4	8
105	4	2	4	4	14		105	4	4	8
106	5	4	5	4	18		106	5	5	10
107	4	3	4	3	14		107	4	3	7
108	5	4	5	4	18		108	4	4	8
109	4	4	4	5	17		109	4	2	6
110	4	4	4	4	16		110	4	4	8
111	3	4	4	3	14		111	4	4	8
112	4	4	4	4	16		112	5	5	10
113	4	1	4	5	14		113	4	3	7
114	5	5	5	2	17		114	4	4	8
115	3	4	3	3	13		115	4	4	8
116	4	3	2	3	12		116	3	4	7
117	4	5	5	5	19		117	5	4	9
118	4	4	4	4	16		118	4	4	8
119	3	4	2	3	12		119	4	4	8
120	5	3	4	4	16		120	4	3	7
121	4	4	4	3	15		121	4	3	7
122	4	2	4	4	14		122	4	4	8
123	5	4	4	4	17		123	5	4	9
124	4	5	5	4	18		124	5	4	9
125	5	4	3	4	16		125	4	4	8
126	4	3	5	4	16		126	3	3	6
127	2	1	5	4	12		127	5	4	9
128	5	4	4	4	17		128	3	3	6
129	4	3	4	3	14		129	5	4	9
130	5	5	5	5	20		130	4	5	9
131	5	4	4	4	17		131	4	4	8
					2027					1063

Lampiran 34

PENGHITUNGAN JUMLAH SKOR SUB INDIKATOR KEBEBASAN

MELAKUKAN TINDAKAN						MEMBUAT KEPUTUSAN								
NO	3	6	12	16	Jml	No	4	7	9	10	13	15	17	Jml
1	3	4	2	3	12	1	3	4	4	4	3	2	4	20
2	5	4	4	4	17	2	4	4	4	4	4	4	4	24
3	2	2	5	2	11	3	4	5	5	5	5	2	2	26
4	4	3	2	2	11	4	4	3	4	4	4	4	5	23
5	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	5	3	17	6	5	4	4	4	3	4	4	24
7	3	4	2	3	12	7	3	4	2	2	2	3	2	16
8	3	5	3	4	15	8	5	4	4	4	3	3	4	23
9	5	3	5	4	17	9	5	4	4	4	4	5	3	26
10	3	3	5	4	15	10	4	4	4	4	4	5	5	25
11	4	3	4	4	15	11	4	3	4	5	2	3	4	21
12	3	4	2	3	12	12	4	3	4	5	3	2	2	21
13	5	4	4	4	17	13	4	4	4	4	4	4	2	24
14	4	3	5	5	17	14	3	4	3	2	4	4	4	20
15	3	4	3	3	13	15	3	4	4	4	2	3	3	20
16	5	5	2	5	17	16	5	5	5	5	5	5	2	30
17	4	4	3	4	15	17	2	4	4	4	3	4	1	21
18	5	3	4	4	16	18	4	4	4	4	4	4	4	24
19	4	2	2	4	12	19	5	4	4	4	1	4	4	22
20	4	5	3	4	16	20	2	2	4	2	5	5	1	20
21	4	4	4	4	16	21	5	5	4	5	4	3	4	26
22	3	4	4	5	16	22	3	3	5	4	3	4	2	22
23	4	2	4	4	14	23	3	2	3	5	4	5	4	22
24	3	4	4	4	15	24	3	4	3	2	2	2	2	16
25	4	4	5	5	18	25	4	5	5	4	5	4	5	27
26	4	3	4	4	15	26	4	3	4	4	3	4	3	22
27	4	4	4	4	16	27	5	4	4	4	4	4	3	25
28	4	3	4	5	16	28	4	4	4	4	3	4	2	23
29	4	4	3	5	16	29	5	4	4	4	4	3	4	24
30	4	4	3	4	15	30	4	4	4	4	5	4	4	25
31	3	3	4	3	13	31	3	4	4	4	3	3	4	21
32	3	4	4	4	15	32	4	4	4	3	5	3	3	23
33	5	4	3	2	14	33	4	3	4	4	3	2	4	20
34	4	3	2	4	13	34	4	4	4	2	4	2	2	20
35	4	4	5	5	18	35	4	4	4	4	5	4	5	25
36	5	4	5	5	19	36	2	5	4	5	5	2	5	23
37	3	3	4	4	14	37	4	3	3	3	3	3	3	19
38	5	5	4	4	18	38	4	5	5	5	5	4	5	28
39	4	5	5	4	18	39	4	4	5	5	4	5	4	27
40	5	5	5	2	17	40	3	5	5	5	5	4	3	27
41	5	4	4	4	17	41	4	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	16	42	5	4	4	4	4	4	4	25

43	4	3	3	4	14		43	5	4	3	4	3	3	3	22
44	5	4	2	2	13		44	4	5	4	5	4	4	3	26
45	4	5	5	3	17		45	5	5	3	5	3	4	4	25
46	2	4	5	3	14		46	5	4	4	4	3	2	2	22
47	5	4	5	4	18		47	5	4	4	4	4	5	4	26
48	4	5	4	5	18		48	4	4	5	5	3	4	4	25
49	4	3	3	5	15		49	5	4	3	4	3	3	3	22
50	5	5	5	5	20		50	5	3	5	3	5	5	4	26
51	4	4	4	4	16		51	3	3	2	4	4	5	1	21
52	5	5	3	4	17		52	5	4	5	4	4	4	4	26
53	5	4	4	4	17		53	5	5	4	5	5	4	3	28
54	4	4	2	3	13		54	2	5	4	4	4	4	3	23
55	4	4	4	3	15		55	4	4	4	4	2	4	4	22
56	4	5	3	4	16		56	2	2	4	3	5	5	3	21
57	5	2	4	3	14		57	3	1	2	5	4	3	4	18
58	4	4	4	4	16		58	3	4	4	4	4	3	1	22
59	4	3	4	4	15		59	4	3	4	4	3	3	4	21
60	5	5	5	5	20		60	5	3	5	2	5	5	4	25
61	3	2	5	5	15		61	4	2	3	5	5	4	5	23
62	5	4	4	4	17		62	5	4	4	5	2	3	3	23
63	5	4	5	5	19		63	4	3	4	4	4	5	4	24
64	5	5	2	4	16		64	5	5	3	5	4	4	4	26
65	3	2	2	4	11		65	4	5	3	2	2	2	4	18
66	5	5	3	5	18		66	4	4	4	5	5	4	4	26
67	3	3	4	4	14		67	4	4	4	4	2	2	3	20
68	3	3	3	4	13		68	4	3	3	4	2	2	2	18
69	3	4	3	4	14		69	4	3	4	4	3	4	3	22
70	5	5	3	2	15		70	5	3	4	4	4	3	2	23
71	4	3	2	4	13		71	4	3	4	4	4	3	2	22
72	3	3	2	3	11		72	4	5	4	4	5	4	2	26
73	3	4	4	5	16		73	3	3	5	4	3	4	2	22
74	4	4	2	4	14		74	4	4	3	4	2	3	3	20
75	4	4	4	4	16		75	4	4	4	4	4	4	4	24
76	5	4	3	4	16		76	5	5	4	4	2	4	4	24
77	4	4	2	4	14		77	3	4	2	3	3	3	4	18
78	3	4	3	3	13		78	3	3	4	2	4	3	4	19
79	4	2	4	2	12		79	2	3	3	3	2	4	4	17
80	3	4	5	4	16		80	4	4	4	4	2	4	5	22
81	3	3	5	3	14		81	3	4	5	4	4	4	3	24
82	4	5	1	3	13		82	5	5	4	5	3	3	2	25
83	4	3	3	3	13		83	3	2	2	2	4	4	3	17
84	4	4	2	4	14		84	3	4	2	3	3	3	4	18
85	3	3	3	3	12		85	3	4	4	4	3	4	4	22
86	5	4	4	4	17		86	4	4	4	4	4	4	4	24
87	4	2	3	4	13		87	2	4	3	5	5	5	4	24
88	4	3	4	5	16		88	5	4	3	4	3	4	4	23
89	3	3	2	4	12		89	4	3	4	4	5	4	1	24
90	4	5	5	3	17		90	2	4	4	4	2	4	4	20

Lampiran 35

**PENGHITUNGAN INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR YANG
DOMINAN VARIABEL X (PEMBERDAYAAN)**

Variabel	Indikator	Jlh Soal	Skor / Persentase	jumlah butir skor	Jumlah semua skor sub indikator	%	
PEMBERDAYAAN	Delegasi	6	515,00	3090	1005,55	51,22%	
		0,51					
	Kebebasan	11	490,55	5396	48,78%		
Kebebasan	Sub Indikator	Jlh Soal	Skor / Persentase	Jumlah butir skor	Jumlah semua skor sub indikator	%	
	Wewenang	4	506,75	48,81%	2027	1038,25	48,81%
		Tanggung Jawab	2	531,50	51,19%		
Melakukan Tindakan	4	495	53,81%	1980	919,857	53,81%	
Membuat Keputusan	7	424,857	46,19%	2974			46,19%

Lampiran 36

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN 1, 5, DAN 10%**

N	Sigifikasi			N	Sigifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Lampiran 37

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT DARI PEARSON

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,95	0,99	28	0,374	0,478	60	0,254	0,33
5	0,878	0,959	29	0,367	0,47	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,22	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,27
11	0,602	0,735	35	0,334	0,43	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,23
14	0,532	0,661	38	0,32	0,413	150	0,159	0,21
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,59	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,08	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,38	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,07	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 39

NILAI KRITIS L UNTUK UJI LILLIEFORS

Ukuran		Taraf Nyata (α)				
Sampel		0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n =	4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
	5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
	6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
	7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
	8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
	9	0,331	0,271	0,249	0,233	0,223
	10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
	11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
	12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
	13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
	14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
	15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
	16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
	17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
	18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
	19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
	20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
	25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
	30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n =	30	1,031	0,886	0,805	0,768	0,736
		\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

Lampiran 40

NILAI PERSENTIL UNTUK DISTRIBUSI T

v	t_{0,995}	t_{0,99}	t_{0,975}	t_{0,95}	t_{0,90}	t_{0,80}	t_{0,75}	t_{0,70}	t_{0,60}	t_{0,55}
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08	1,376	1,000	0,727	0,325	0,518
2	9,92	6,96	4,30	2,92	1,89	1,061	0,816	0,617	0,289	0,142
3	5,84	4,54	3,18	2,35	1,64	0,978	0,765	0,584	0,277	0,137
4	4,60	3,75	2,78	2,13	1,53	0,941	0,744	0,569	0,271	0,134
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48	0,920	0,727	0,559	0,267	0,132
6	3,71	3,14	2,45	1,94	1,44	0,906	0,718	0,553	0,265	0,131
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42	0,896	0,711	0,519	0,263	0,130
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40	0,889	0,706	0,516	0,262	0,130
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38	0,883	0,703	0,513	0,261	0,129
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37	0,879	0,700	0,542	0,260	0,129
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36	0,876	0,697	0,540	0,260	0,129
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36	0,873	0,695	0,539	0,259	0,128
13	3,01	2,65	2,16	1,77	1,35	0,870	0,694	0,538	0,259	0,128
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34	0,888	0,692	0,537	0,258	0,128
15	2,95	2,60	2,13	1,75	1,34	0,866	0,691	0,536	0,258	0,128
16	2,92	2,58	2,12	1,75	1,34	0,865	0,690	0,535	0,258	0,128
17	2,90	2,57	2,11	1,74	1,33	0,863	0,690	0,534	0,257	0,128
18	2,88	2,55	2,10	1,73	1,33	0,862	0,688	0,534	0,257	0,127
19	2,86	2,54	2,09	1,73	1,33	0,861	0,688	0,532	0,257	0,127
20	2,84	2,53	2,09	1,72	1,32	0,860	0,687	0,533	0,257	0,127
21	0,83	2,52	2,08	1,72	1,32	0,859	0,686	0,532	0,257	0,127
22	2,82	2,51	2,07	1,72	1,32	0,858	0,686	0,532	0,256	0,127
23	2,81	2,50	2,07	1,71	1,32	0,858	0,685	0,532	0,256	0,127
24	2,80	2,49	2,06	1,71	1,32	0,857	0,685	0,531	0,256	0,127
25	2,79	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
26	2,78	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
27	2,77	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,684	0,531	0,256	0,127
28	2,76	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,683	0,530	0,256	0,127
29	2,76	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
30	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
40	2,70	2,42	2,02	1,68	1,30	0,854	0,681	0,529	0,255	0,126
60	2,66	2,39	2,00	1,67	1,30	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126
120	2,62	2,36	1,98	1,66	1,29	0,845	0,677	0,526	0,254	0,126
∞	2,58	2,33	1,96	1,65	1,28	0,842	0,674	0,521	0,253	0,126

Lampiran 41

TABEL NILAI PERSENTIL UNTUK DISTRIBUSI F

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
0,05	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,53	1,50	1,46	1,43	1,41
0,01	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,42	2,34	2,23	2,15	2,06	1,97	1,91	1,83	1,78	1,71	1,67	1,64
0,05	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,82	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,51	1,48	1,44	1,41	1,39
0,01	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82	2,72	2,63	2,56	2,50	2,39	2,31	2,20	2,12	2,03	1,94	1,88	1,79	1,75	1,68	1,63	1,60
0,05	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,69	1,63	1,58	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
0,01	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,80	2,69	2,61	2,53	2,47	2,37	2,29	2,17	2,09	2,00	1,91	1,85	1,77	1,72	1,65	1,60	1,56
0,05	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,02	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,57	1,53	1,48	1,45	1,40	1,37	1,35
0,01	7,01	4,92	4,07	3,60	3,29	3,07	2,91	2,78	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,27	2,15	2,07	1,98	1,89	1,83	1,74	1,70	1,62	1,57	1,53
0,05	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,21	2,13	2,06	2,00	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,43	1,38	1,35	1,32
0,01	6,96	4,88	4,04	3,56	3,26	3,04	2,87	2,74	2,64	2,55	2,48	2,42	2,31	2,23	2,12	2,03	1,94	1,85	1,79	1,70	1,65	1,58	1,53	1,49
0,05	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,97	1,93	1,89	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,52	1,48	1,42	1,39	1,34	1,31	1,28
0,01	6,90	4,82	3,98	3,51	3,21	2,99	2,82	2,69	2,59	2,50	2,43	2,37	2,27	2,19	2,07	1,98	1,89	1,80	1,74	1,65	1,60	1,52	1,47	1,43
0,05	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,96	1,91	1,87	1,83	1,77	1,73	1,66	1,60	1,55	1,49	1,45	1,40	1,36	1,31	1,27	1,25
0,01	6,84	4,78	3,94	3,47	3,17	2,95	2,79	2,66	2,55	2,47	2,39	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,76	1,69	1,60	1,55	1,47	1,41	1,37
0,05	3,90	3,06	2,66	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,48	1,44	1,38	1,34	1,29	1,25	1,22
0,01	6,81	4,75	3,91	3,45	3,14	2,92	2,76	2,63	2,53	2,44	2,37	2,31	2,20	2,12	2,00	1,92	1,83	1,73	1,66	1,57	1,52	1,43	1,38	1,33
0,05	3,89	3,04	2,65	2,42	2,26	2,14	2,06	1,98	1,93	1,88	1,84	1,80	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,46	1,41	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
0,01	6,76	4,71	3,88	3,41	3,11	2,89	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,27	2,17	2,09	1,97	1,89	1,79	1,69	1,63	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
0,05	3,86	3,02	2,63	2,39	2,24	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,17	1,13
0,01	6,70	4,66	3,83	3,37	3,06	2,85	2,68	2,56	2,45	2,37	2,29	2,23	2,13	2,05	1,92	1,84	1,75	1,64	1,58	1,48	1,42	1,32	1,25	1,19
0,05	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,11	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
0,01	6,66	4,63	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,43	2,34	2,27	2,20	2,10	2,02	1,90	1,81	1,72	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
∞	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

Lampiran 42

Keadaan TRW

TRW terletak diatas tanah kurang lebih 20 HA, dilokasi perbatasan kota jakarta dan depok, tepatnya di dua wilayah kelurahan harjamukti cimanggis depok. TRW adalah unit usaha kwartir nasional graham pramuka yang diharapkan dapat menunjukkan kegiatan pendidikan kepramukaan. Disamping untuk pendidikan kepramukaan juga diharapkan dapat dimanfaatkan umum khusus kegiatan generasi muda.

Pada tahun 1970 sampai dengan 1980 adanya suatu gagasan dan keinginan dari para petinggi kwartir nasional gerakan pramuka untuk membangun area taman bunga, area kesenian serta area olahraga yang dapat dimanfaatkan dan diperuntukkan bagi generasi pramuka.

Gagasan dan keinginan tersebut pun menjadi kenyataan dengan diresmikannya area taman bunga pada tahun 1981 gedung olah raga gedung kesenian pada tahun 1982 kolam renang 1983.

Dengan sk kwartir nasional gerakan pramuka no 072/kn/1977 tentang sarana dan prasarana pendidikan di cibubur sebagai berikut:

1. Meresmikan berdirinya bangunan-bangunan sarana pendidikan gedung pramuka cibubur
2. Sarana pendidikan tersebut dinamakan WIDYA MANDALA KRIDA BHAKTI PRAMUKA disingkat WILADATIKA
3. WIDYA MANDALA KRIDA BHAKTI PRAMUKA meliputi:
 - Gedung lembaga puspita
 - Gedung pusat apriari

- Bumi perkemahan situbaru buperta
 - TRW
4. Arti widya mandala krida bhakti pramuka sebagai berikut
- Widya : ilmu/pengetahuan
 - Mandala : lingkungan/ daerah/wilayah/tempat
 - Krida : perbuatan/tindakan
 - Pramuka : praja muda karana

Dengan arti sesungguhnya : **“Tempat Ilmu Pengetahuan Dan Tempat Mengelola Pramuka Untuk Dapat Berbakti Kepada Masyarakat, Nusa Dan Bangsa”**.

Motto:

- **“Rekreasi Sambil Membina Pribadi Terpuji.”**
- Dana yang diperoleh untuk membiayai kegiatan pramuka.
- Kunjungan anda berarti menyumbang dana untuk membina generasi muda agar berbudi pekerti luhur dan berjiwa pramuka.

Visi:

- Menjadi Tempat Rekreasi sekaligus pembentukan pribadi terpuji
- Salah satu sumber dana untuk menunjang aktivitas Gerakan Pramuka

Tujuan:

- Menyediakan sarana rekreasi bagi masyarakat umum dengan mengelola taman, sarana olahraga, gedung pertemuan wisma/penginapan secara profesional.

- Menghasilkan dana untuk menunjang kegiatan gerakan pramuka melalui pengelolaan secara efisien & Efektif serta memenuhi prinsip Good Corporate Governance (GCG)

Luas areal TRW 20 ha terdiri:

1. Taman luas 11 ha : Taman , Kolam Renang, Saung-saung
2. Bagian tengah luas +/- 3 ha: Ged. Pertemuan, GOR, Lap. Tennis, Wisma Timur.
3. Bagian Barat luas 6 ha : Lap. Gajah Mada, Gedung Pertemuan, Wisma dan Asrama

Bangunan yang ada antara lain :

1. Gedung Pertemuan (7 Buah)
2. Wisma/Penginapan AC TV (kapasitas 250) orang
3. Asrama AC Kapasitas 52 orang
4. Asrama non AC kap. 52 orang
5. Ruang Makan kapasitas 200 orang
6. Saung dan ruang pertemuan di Taman 15 buah
7. GOR, kolam renang, lap. Tennis dan lapangan sepa kbola
8. Pusdiklatnas

Gedung Pertemuan

Pandansari	= kap.	750 kursi
Puspitasari	= Kap.	200 kursi
Sarbini	= Kap.	300 kursi
Agus Salim	= Kap.	75 kursi
Kartini I	= Kap.	50 kursi
Kartini II	= Kap.	50 kursi

Dewantoro = Kap. 150 kursi

Wisma Penginapan

- 7 Wisma @ 4 kamar Ac @ 2 bed (usia bangunan 30 tahun}
- 12 kamar Ac @ 2 bed (usia 30 th.)
- 1 (satu) Asrama Ac 52 bed (usia 30 tahun)
- Wisma Pelatih Ac 19 bed (30 Tahun)
- 3 (tiga) WismaAc @ 24 kamar @ 2 bed (baru direnovasi mulai tahun 2008, 2009, 2010)
- Asrama non AC 52 bed. (usia 30 tahun)
- Rumah Belanda 3 orang. (usia 30 tahun)

Sarana Olah Raga

- Kolam Renang standar Olympic
- Kolam renang anak 250 M2
- Lapangan tennis outdoor 2 band
- Gedung Olahraga untuk:
 - a. Badimnton 3 lane atau
 - b. Volley Ball 2 lane
- Lapangan sepak bola 1 buah
- Lapangan sepakbola mini 2 buah

Fasilitas TRW

- Ruang untuk berkumpul 5 bh.
- Rumah Belanda
- Rumah Jepang
- Saung 9 buah
- Gd. Pertemuan 1 bh.
- Air Mancur 2bh
- Air terjun
- Areal kelapa sawit

- Ruang Makan Wijaya Kusuma (200 kursi)
- Klinik Bakti Husada Pramuka
- Toko Madu Pramuka
- Toko Mainan
- Scoutshop

Lampiran 43

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAMBANG EKO HARIYANTO, lahir di Wonogiri, Jawa Tengah pada tanggal 19 April 1992. Anak tunggal dari Bapak Satino dan Ibu Sartini. Memulai pendidikan dasar di SDN 2 Giriyoso, Jatipurno, Wonogiri. Menyelesaikan pendidikan di SMP Negeri

2 Jatisrono, Wonogiri. Kemudian melanjutkan ke SMA N 2 Wonogiri.

Setelah lulus dari SMA N 2 Wonogiri melanjutkan kembali pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta melalui jalur SNMPTN di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung.

Bertempat tinggal di, Duren Jaya, Bekasi Timur. Semasa kuliah memiliki pengalaman PKL di Bank Indonesia selama 1 bulan pada Divisi Pengelolaan Pinjaman dan Hibah. Memiliki pengalaman PPL di SMK N 46 Jakarta untuk mengajar mata pelajaran memberikan pelayanan kepada pelanggan selama 1 semester. Semasa kuliah mengikuti organisasi Koperasi Mahasiswa.