

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of empowerment and competency on employee performance in PT.Moradi Bandung. The method used in this study used descriptive-verification approach in which research investigate empowerment, competency, and employee performance based on the data. This study use non-probabilty sampling that gives an oppurtunity or an opportunity for each element or member of the population to be selected into the sample. Sampling technique used is total sampling so that the data obtained more respresentatif because it uses some consideration and adjust to the target population were adapted to the purpose or research problems. The data used in this research is the primary data is the data collected by using questionnaire. The reslut of this study shows that empowerment and competency simultaneously have a significant effect on employee performance. Empowerment have a no significant effect on employee performance partially. Competensy have a significant effect on employee performance.

Keywords: *empowerment, competency, employee performance, human resource, PT. Moradi*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Pemberdayaan	13
2.1.3 Kompetensi	19
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.1 Konsep Kinerja Karyawan	25
2.2 Penelitian Terdahulu	27
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN	30

3.1	Kerangka Pemikiran.....	30
3.1.1	Hipotesis Penelitian.....	31
BAB IV	METODE PENELITIAN.....	32
4.1	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	32
4.1.1	Populasi Penelitian.....	32
4.1.2	Teknik Pengumpulan Sampel	33
4.2	Metode Pengumpulan Data.....	33
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	35
4.2.1.1	Uji Validitas	35
4.2.1.2	Reliabilitas.....	36
4.3	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
4.4	Teknik Analisis.....	42
4.4.1	<i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	42
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	43
4.4.2.1	Uji Normalitas.....	44
4.4.2.2	Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	44
4.4.2.3	Uji Multikolinearitas.....	45
4.4.3	Uji Korelasi Parsial dan Ganda.....	46
4.4.3.1	Regresi Linier Berganda.....	46
4.4.3.2	Analisis Korelasi Ganda.....	46
4.4.4	Rancangan Pengajuan Hipotesis.....	47
4.4.4.1	Uji F (Uji Simultan).....	47

4.4.4.2 Uji t (Uji Parsial).....	47
4.4.4.3 Koefisien Determenasi.....	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
5.1.1 Uji Validitas.....	50
5.1.2 Uji Reliabilitas.....	52
5.2 Analisis Deskriptif dan Penelitian.....	52
5.2.1 Variabel Pemberdayaan.....	53
5.2.2 Variabel Kompetensi.....	55
5.2.3 Variabel Kinerja.....	58
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	60
5.3.1 Uji Normalitas.....	60
5.3.2 Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	62
5.3.3 Uji Multikolinearitas.....	63
5.4 Regresi Linier Berganda.....	63
5.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	64
5.4.2 Analisis Korelasi Pearson Product Moment.....	65
5.4.3 Analisis Koefisien Determenasi.....	66
5.4.4 Pengujian Hipotesis.....	67
5.4.4.1 Uji F (Uji Simultan).....	67
5.4.4.2 Uji t (Uji Parsial).....	68

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
7.1 Kesimpulan.....	71
7.2 Saran.....	71



Rumus korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum x^2 - \sum d_1^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dengan:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \text{ dan } \sum T_x = \sum \frac{(t^3 - t)}{12}$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \text{ dan } \sum T_y = \sum \frac{(t^3 - t)}{12}$$

$\sum T_x$ dan $\sum T_y$ merupakan factor korelasi X dan Y.

t = frekuensi nilai yang sama

N = Jumlah Sampel

X = data item ke- i , $i=1,2,3,\dots,96$

Y = total dari nilai data sub variable ke- i

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi (r) hasil perhitungan tersebut diatas signifikan, maka perlu dilakukan pengujian signifikan koefisien korelasi. Statistik yang digunakan adalah statistic uji t dengan rumus:

$$t_1 = \frac{\sum x^2 - \sum d_1^2}{\sqrt{\frac{(I - R^2)CR_{II}}{n - k - 1}}}$$

Kriteria uji:

Tolak H_0 bila $t_0 > t_{\text{tabel}}$, atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa instrument tersebut valid.

Rumus koefisien Reliabilitas untuk instrument penelitian yang berupa skor berskala ukur ordinal, digunakan persamaan *koefisien-a* (Azwar, 2001:78)

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1} S_i^2}{S_{total}^2} \right]$$

Dimana:

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians dari tiap instrument

S_{total}^2 = Varian dari keseluruhan

Menghitung Scale Of Value (SV) untuk masing-masing proporsi responden, dengan rumus:

$$Scale\ Of\ Value = \frac{Density\ at\ lower\ lim - density\ at\ upper\ lim}{area\ under\ upper\ lim - area\ under\ lower\ lim}$$

Keterangan:

- *Density at lower limit* = Kepadatan Batas Bawah
- *Density at upper lim* = Kepadatan Batas Atas
- *Area under lower limit* = Daerah di Bawah Batas Bawah
- *Area under upper limit* = Daerah di Bawah Batas Atas

Mengubah *Scale Of Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Of Value* (TSV) dengan rumus $Y = SV + [1 + |SV\ min|]$

Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji regresi akan diketahui apakah variabel pemberdayaan dan kompetensi secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel kinerja. Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja

X₁ = Variabel Pemberdayaan

X₂ = Variabel Kompetensi

a = Bilangan konstanta / *intercept*

b_{1,2} = Koefisien regresi

e = error

Analisis Korelasi Ganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan yang terjadi antara variabel X (pemberdayaan dan kompetensi) dengan variabel Y (kinerja) secara bersamaan.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Dimana:

R_{xy} = koefisien korelasi ganda

JK_{regresi} = jumlah kuadrat regresi

JK_{total} = jumlah kuadrat total

Dengan ketentuan sebagai berikut:

R_{xy} = -1, yang berarti terdapat hubungan linier negatif sempurna antara x dan y

R_{xy} = 0, yang berarti tidak ada hubungan linier

R_{xy} = 1, yang berarti ada hubungan antara linier positif sempurna antara x dan y

Untuk mengetahui besarnya korelasi dapat digunakan tabel 3.1 mengenai interpretasi koefisien korelasi seperti dibawah ini (Sugiyono : 250) :

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis penelitian secara simultan sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya pemberdayaan dan kompetensi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja;

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya pemberdayaan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis, F_{hitung} dihitung menggunakan rumus (Sugiyono : 190) :

$$F = \frac{JK_{regresi} / k}{J_{residu} / (n - (k + 1))}$$

Dimana : JK regresi = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independent)

n = jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Apabila pengujian telah dilakukan hasil F_{hitung} , maka langkah selanjutnya hasil pengujian tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} untuk menentukan daerah hipotesis tersebut dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak

- jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis penelitian secara parsial sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = 0$; artinya pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja;

$H_1 : b_1 \neq 0$; artinya pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja;

2. $H_0 : b_2 = 0$; artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja;

$H_1 : b_2 \neq 0$; artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis, t_{hitung} dihitung menggunakan rumus :

$$t_1 = \frac{\beta_1}{\sqrt{RJK_{residu} C_{ii}}}$$

Dimana : β_1 = koefisien regresi ke – i

RJK_{residu} = rata – rata jumlah kuadrat residu = $JK_{residu}/(n-(k +1))$

C_{ii} = nilai matrik invers ke -ii

Apabila pengujian telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (pemberdayaan dan kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja) maka digunakan analisis koefisien determinasi ganda dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono : 286) :

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

R^2_{xy} = Kuadrat koefisien korelasi ganda

Tabel 1.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan dan pendidikan
di PT. Moradi cabang Bandung

No.	Jabatan	Pendidikan				Keterangan
		S1	D3	D1/D2	SMU	
1	Manajer Operasional	1				1 Orang
2	Manajer Area	1				1 Orang
3	Asisten Manajer	1				1 Orang
4	Supervisor	1	3			4 Orang
5	Kepala Shift	3	13			16 Orang
6	Cook Leader		1	3		4 Orang
7	Kasir		1	4	11	16 Orang
8	Store Associate				16	16 Orang
9	Cook				17	17 Orang
Jumlah		7	18	7	44	76 Orang

Sumber: Update Karyawan Mor (HRD), Agustus 2015

Tabel 1.2
Indikasi Kinerja Pegawai

No	Indikasi	Persentase	
		Target	Realisasi
1	Kreatifitas dan inisatif	100%	76%
2	Kualitas Kerja	100%	77%
3	Pemberdayaan dan Peningkatan Kompetensi	100%	100%
4	Kuantitas kerja	100%	75%

Sumber: Update Karyawan Mor (HRD), Agustus 2015

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti & Judul Penelitian	Tahun	Variabel/Indikator	Kesimpulan
Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan-Studi Pada CV Kecak Denpasar (Ni Made Gunastri)	2009	• Karakteristik Individu • Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Kecak Denpasar
Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta (Anung Pramudyo)	2011	• Motivasi • Kompetensi • Kepemimpinan • Lingkungan kerja • Kinerja	Kinerja merupakan faktor yang penting bagi para dosen negeri yang dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Motivasi, Kompetensi, dan kepemimpinan dalam menjelaskan kinerja ini.
Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Novedia Herri)	2011	• Kompetensi • Kompensasi	Dari hasil studi tersebut, dapat diungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kompensasi.

Nama Peneliti & Judul Penelitian	Tahun	Variabel/Indikator	Kesimpulan
Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara (Putu Chori Suryadewi ., Drs. I Ketut Dunia, M.Erg. ., Prof. Dr. Naswan Suharsono, M.Pd)	2014	• Pemberdayaan • Kinerja • Wewenang • Kemampuan • Kepercayaan • Tanggung jawab	Terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan sebesar 17,3%.
Pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja dosen dengan variabel moderator komitmen tentang mutu. (Lamidi)	2007	• Kompetensi • Kinerja • Komitmen • Mutu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan pengembangan kompetensi dengan kinerja dosen dipengaruhi komitmen tentang mutu. Ini artinya pengembangan kompetensi perlu didukung adanya komitmen dosen tentang mutu.

Tabel 4.1

Jumlah Karyawan PT. Moradi Bandung

Departemen	Jumlah Karyawan
Manajer Operasional	1 Orang
Manajer Area	1 Orang
Asisten Manajer	1 Orang
Supervisor	4 Orang
Kepala Shift	16 Orang
Cook Leader	4 Orang
Kasir	16 Orang
Store ssociate	16 Orang
Cook	17 Orang
Jumlah	76 Orang

Sumber: Data Internal HRD PT. Moradi

Tabel 4.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Variabel/ Dimensi	Skala
Pemberdayaan (X ₁)	Hubungan antar personal untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen Tows (2011:13). Pemberian tanggung jawab dan wewenang, menciptakan kondisi saling percaya antar karyawan dan manajemen, <i>employee involment</i> melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.	Pemahaman yang komprehensif terhadap pengetahuan dan keterampilan tentang bagaimana melayani konsumen dengan baik.	Penguasaan secara mendalam tentang <i>customer service</i>.	Ordinal
		Kesediaan meluangkan waktu untuk membantu karyawan lain.	Komitmen dalam pelayanan kepada konsumen.	Ordinal
		Upaya memahami penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan.	- Tanggung jawab dan keberhasilan. - Meningkatkan pengetahuan dan pengalaman.	Ordinal
		Kepedulian terhadap tingkat keberhasilan toko dalam memikat konsumen	Aktif dalam kegiatan <i>training and development</i>.	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Variabel/ Dimensi	Skala
Kompetensi (X_2)	Merupakan kombinasi dari beberapa pengetahuan, terapan, keterampilan, perilaku didalam pekerjaan atau profesi tertentu yang dapat diamati, yang didukung oleh motif, bakat, citra diri serta orientasi untuk selalu meningkatkan kualitas dan efisiensi dan pencapaian standar kinerja yang baik, antara lain melalui perbaikan kemampuan penyelesaian persoalan, perbaikan pola pengambilan keputusan dan proses operasional yang cepat serta rasa tanggung jawab yang tinggi, Ruky (2006:105)	• Orientasi pencapaian standar kerja.	• Pengetahuan	Ordinal
		• Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian dan profesionalisme individu.	• Keterampilan	Ordinal
		• Perhatian terhadap kualitas dan efisiensi kerja.	• Kemampuan	Ordinal
		• Ketepatan keputusan yang dibuat oleh manajer.		Ordinal
		• Keterampilan individu.		Ordinal
		• Tanggung jawab individu.		Ordinal
		• Kemampuan mengembangkan kemampuan individu		Ordinal
		• Efektivitas pelayanan.		

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Variabel/ Dimensi	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67)	• Beban kerja • Tanggung jawab • Resiko pekerjaan	• Gaji	Ordinal
		• Penilaian untuk peningkatan karir • Masa kerja • Persyaratan untuk peningkatan karir • Kesesuaian prosedur dan praktek dalam peningkatan karir	• Promosi	Ordinal
		• Bimbingan supervisor • Kemampuan berkomunikasi • Kesempatan untuk mengemukakan pendapat • Supervisor • Mekanisme penyelesaian masalah • Mendapatkan inovasi baru dalam mengembangkan kinerja • Hubungan kerjasama	• Supervisi	Ordinal

		dengan rekan kerja. • Dukungan untuk mengembangkan diri. • Adanya rasa tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas. • Minim konflik antar rekan kerja. • Hubungan antar rekan yang dapat meningkatkan kinerja.	• Hubungan dengan rekan kerja	Ordinal
--	--	---	---	---------

Tabel 4.3

Interpretasi Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFSIEN	INTERVAL HUBUNGAN
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat kuat

Tabel 5.1

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan (X_1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan 1	0.723	0.3	Valid
Pernyataan 2	0.579	0.3	Valid
Pernyataan 3	0.622	0.3	Valid
Pernyataan 4	0.696	0.3	Valid
Pernyataan 5	0.633	0.3	Valid
Pernyataan 6	0.630	0.3	Valid

Tabel 5.2

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan 1	0.471	0.3	Valid
Pernyataan 2	0.647	0.3	Valid
Pernyataan 3	0.516	0.3	Valid
Pernyataan 4	0.517	0.3	Valid
Pernyataan 5	0.502	0.3	Valid
Pernyataan 6	0.433	0.3	Valid
Pernyataan 7	0.627	0.3	Valid
Pernyataan 8	0.690	0.3	Valid
Pernyataan 9	0.323	0.3	Valid
Pernyataan 10	0.674	0.3	Valid
Pernyataan 11	0.517	0.3	Valid
Pernyataan 12	0.735	0.3	Valid
Pernyataan 13	0.600	0.3	Valid
Pernyataan 14	0.394	0.3	Valid
Pernyataan 15	0.460	0.3	Valid

Pernyataan 16	0.576	0.3	Valid
Pernyataan 17	0.589	0.3	Valid

Tabel 5.3

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan 1	0.661	0.3	Valid
Pernyataan 2	0.616	0.3	Valid
Pernyataan 3	0.575	0.3	Valid
Pernyataan 4	0.716	0.3	Valid
Pernyataan 5	0.364	0.3	Valid
Pernyataan 6	0.639	0.3	Valid
Pernyataan 7	0.634	0.3	Valid
Pernyataan 8	0.677	0.3	Valid
Pernyataan 9	0.353	0.3	Valid

Tabel 5.4

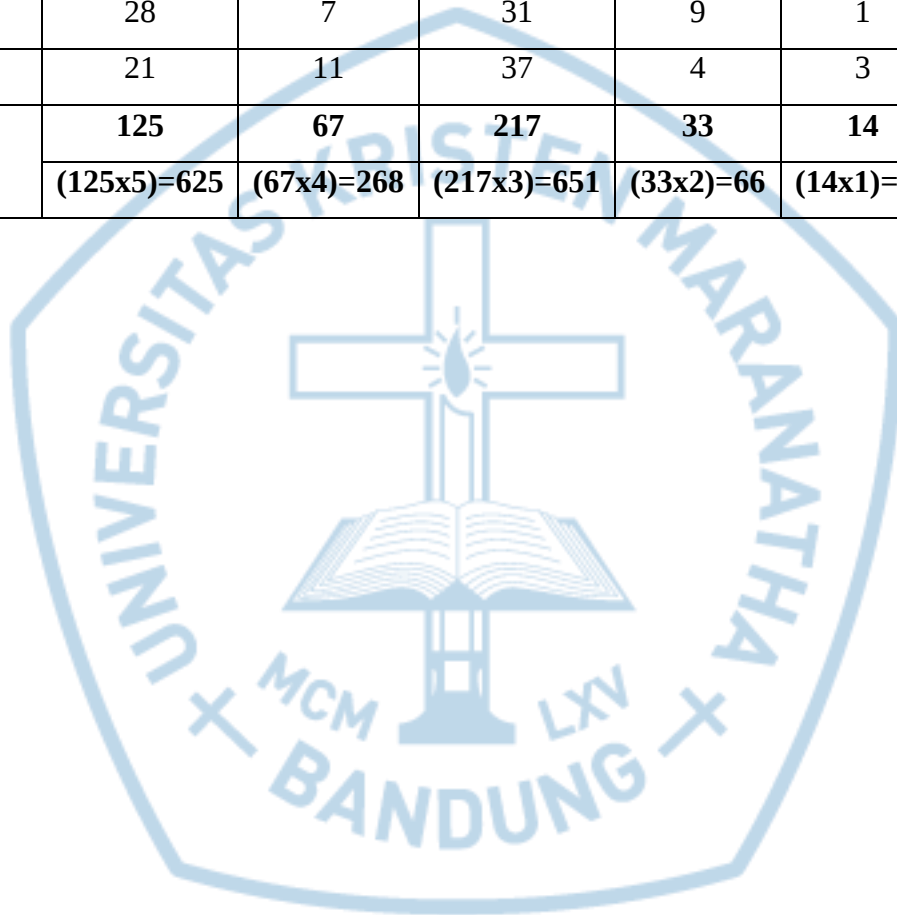
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Pemberdayaan (X_1)	0.723	0.7	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0.855	0.7	Reliabel
Kinerja (Y)	0.761	0.7	Reliabel

Tabel 5.5

Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel Pemberdayaan

Pemberdayaan						
Instrumen	5	4	3	2	1	Skor
1	19	15	36	0	6	269
2	21	7	41	7	0	270
3	15	16	40	2	3	266
4	21	11	32	11	1	268
5	28	7	31	9	1	280
6	21	11	37	4	3	271
Total	125	67	217	33	14	1624
	(125x5)=625	(67x4)=268	(217x3)=651	(33x2)=66	(14x1)=14	



Tabel 5.6

Persentase Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada
Variabel Pemberdayaan

No. Item	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Perusahaan membentuk kelompok kerja lintas fungsional untuk mengelola semua aspek kualitas	19	15	36	0	6	76
		25.0%	19.7%	47.4%	0.0%	7.9%	100.0%
2	Perusahaan selalu mengembangkan keterlibatan karyawan pada semua bagian untuk mengelola semua aspek kualitas	21	7	41	7	0	76
		27.6%	9.2%	53.9%	9.2%	0.0%	100.0%
3	Semua karyawan mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan secara proporsional	15	16	40	2	3	76
		19.7%	21.1%	52.6%	2.6%	3.9%	100.0%
4	Semua karyawan banyak melakukan aktivitas sumbang saran	21	11	32	11	1	76
		27.6%	14.5%	42.1%	14.5%	1.3%	100.0%
5	Banyak masalah telah diselesaikan oleh kegiatan kelompok kerja	28	7	31	9	1	76
		36.8%	9.2%	40.8%	11.8%	1.3%	100.0%
6	Perusahaan menerapkan gagasan karyawan pada proses kerja	21	11	37	4	3	76
		27.6%	14.5%	48.7%	5.3%	3.9%	100.0%

Tabel 5.7

Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel Kompetensi

Kompetensi						
Instrumen	5	4	3	2	1	Skor
1	28	6	36	6	0	284
2	23	9	34	8	2	271
3	19	15	36	2	4	271
4	27	8	31	10	0	280
5	21	7	41	6	1	269
6	16	17	40	0	3	271
7	26	6	36	8	0	278
8	22	11	32	9	2	270
9	25	13	34	2	2	285
10	29	7	30	7	3	280
11	30	5	35	4	2	285
12	41	5	20	8	2	303
13	33	4	28	10	1	286
14	31	14	27	2	2	298
15	28	4	35	8	1	278
16	22	7	37	10	0	269
17	31	6	29	9	1	285
Total	452	144	561	109	26	4763
	(452x5)=2260	(144x4)=576	(561x3)=1683	(109x2)=218	(26x1)=26	

Tabel 5.8

Persentase Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada
Variabel Kompetensi

No. Item	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	TS	STS	N	
1	Saya memiliki kemauan atau semangat untuk berusaha mencapai kinerja terbaik	28	6	36	6	0	76
		36.8%	7.9%	47.4%	7.9%	0.0%	100.0%
2	Saya memiliki kemauan dan kemampuan dalam memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat	23	9	34	8	2	76
		30.3%	11.8%	44.7%	10.5%	2.6%	100.0%
3	Saya peka terhadap masalah dan saya akan gagasan/alternatif pemecahan	19	15	36	2	4	76
		25.0%	19.7%	47.4%	2.6%	5.3%	100.0%
4	Saya mampu memahami situasi dan menganalisis masalah secara sistematis	27	8	31	10	0	76
		35.5%	10.5%	40.8%	13.2%	0.0%	100.0%
5	Saya mampu dan mau untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi keluhan customer	21	7	41	6	1	76
		27.6%	9.2%	53.9%	7.9%	1.3%	100.0%
6	Saya peduli terhadap kepuasan customer	16	17	40	0	3	76
		21.1%	22.4%	52.6%	0.0%	3.9%	100.0%
7	Saya mampu mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan	26	6	36	8	0	76
		34.2%	7.9%	47.4%	10.5%	0.0%	100.0%

8	Saya yakin pada kemampuan diri	22	11	32	9	2	76
		28.9%	14.5%	42.1%	11.8%	2.6%	100.0%
9	Saya ampu meyakinkan dan mempengaruhi customer	25	13	34	2	2	76
		32.9%	17.1%	44.7%	2.6%	2.6%	100.0%
10	Saya mampu untuk membangun dan memelihara kerjasama agar tetap hangat dan akrab	29	7	30	7	3	76
		38.2%	9.2%	39.5%	9.2%	3.9%	100.0%
11	Saya mampu untuk meningkatkan keahlian bawahan/junior dengan cara mendidik	30	5	35	4	2	76
		39.5%	6.6%	46.1%	5.3%	2.6%	100.0%
12	Saya mampu menjadi suri tauladan bagi para rekan kerja	41	5	20	8	2	76
		53.9%	6.6%	26.3%	10.5%	2.6%	100.0%
13	Saya mampu bekerja secara tim	33	4	28	10	1	76
		43.4%	5.3%	36.8%	13.2%	1.3%	100.0%
14	Saya mampu bersikap fleksibel atau adaptif	31	14	27	2	2	76
		40.8%	18.4%	35.5%	2.6%	2.6%	100.0%
15	Saya memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi	28	4	35	8	1	76
		36.8%	5.3%	46.1%	10.5%	1.3%	100.0%
16	Saya memiliki visi dan nilai hidup	22	7	37	10	0	76
		28.9%	9.2%	48.7%	13.2%	0.0%	100.0%
17	Saya memiliki rasa keingintahuan yang tinggi	31	6	29	9	1	76
		40.8%	7.9%	38.2%	11.8%	1.3%	100.0%

Tabel 5.9

Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel Kinerja

Kinerja						
Instrumen	5	4	3	2	1	Skor
1	24	9	34	8	1	275
2	19	10	38	7	2	265
3	27	7	31	10	1	277
4	22	11	31	12	0	271
5	24	15	34	0	3	285
6	29	7	30	10	0	283
7	23	8	34	8	3	268
8	34	5	27	8	2	289
9	31	14	28	3	0	301
Total	233	86	287	66	12	2514
	(233x5)=1165	(86x4)=344	(287x3)=861	(66x2)=132	(12x1)=12	

Tabel 5.10

Persentase Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada
Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	Jumlah
-----	------------	-------------------	--------

Item		SS	S	TS	STS	N	
1	Saya memberikan solusi dan hasil terbaik	24	9	34	8	1	76
		31.6%	11.8%	44.7%	10.5%	1.3%	100.0%
2	Saya dapat melayani customer melampaui standar pelayanan	19	10	38	7	2	76
		25.0%	13.2%	50.0%	9.2%	2.6%	100.0%
3	Saya cepat dalam menangani pekerjaan	27	7	31	10	1	76
		35.5%	9.2%	40.8%	13.2%	1.3%	100.0%
4	Saya teliti dalam menangani pekerjaan	22	11	31	12	0	76
		28.9%	14.5%	40.8%	15.8%	0.0%	100.0%
5	Saya akurat dalam menyelesaikan pekerjaan	24	15	34	0	3	76
		31.6%	19.7%	44.7%	0.0%	3.9%	100.0%
6	Saya disiplin dalam hal waktu	29	7	30	10	0	76
		38.2%	9.2%	39.5%	13.2%	0.0%	100.0%
7	Saya dapat melayani customer dibawah waktu yang telah ditentukan	23	8	34	8	3	76
		30.3%	10.5%	44.7%	10.5%	3.9%	100.0%
8	Saya selalu menghargai orang lain	34	5	27	8	2	76
		44.7%	6.6%	35.5%	10.5%	2.6%	100.0%
9	Saya dapat melakukan kerjasama jangka panjang dengan rekan kerja dan customer	31	14	28	3	0	76
		40.8%	18.4%	36.8%	3.9%	0.0%	100.0%

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71099400
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.031
Asymp. Sig. (2-tailed)		.238

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 5.12

Nilai VIF Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pemberdayaan (X1)	.267	3.751
	Kompetensi (X2)	.267	3.751

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 5.13

Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.719	1.225		-.587	.559
	Pemberdayaan (X1)	-.063	.107	-.045	-.591	.556
	Kompetensi (X2)	.558	.043	.981	12.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 5.14

Nilai Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.943 ^a	.889	.886

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2),
Pemberdayaan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 5.15

Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Tabel 5.16

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.943 ^a	.889	.886

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2),
Pemberdayaan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 5.17

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.719	1.225				
	Pemberday aan (X1)	-.063	.107	-.045	.795	-.069	-.023
	Kompetensi (X2)	.558	.043	.981	.942	.835	.506

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1. Variabel X_1 = $(-0,045) \times 0,795$ = -0,0358 = -3,58%
2. Variabel X_2 = $0,981 \times 0,942$ = 0,9241 = 92,41%

Tabel 5.18
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1752.117	2	876.059	291.271	.000 ^a
	Residual	219.563	73	3.008		
	Total	1971.680	75			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pemberday aan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 5.19
Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.719	1.225		-.587	.559
	Pemberday aan (X1)	-.063	.107	-.045	-.591	.556
	Kompetensi (X2)	.558	.043	.981	12.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)