

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi jalannya roda organisasi pemerintah. Tanpa unsur manusia yang ada pada hakekatnya sebagai perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam organisasi pemerintah sudah tentu tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Agar memiliki standar kemampuan, kualitas, mutu maupun keandalan dalam menjalankan tugas kerja sesuai dengan pendidikan, keahlian dan jenjang kepangkatan atau golongan yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai.

Instansi pemerintah yang mempunyai organisasi yang baik dan benar yang didukung oleh para pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya secara efektif (sebaiknya atau semaksimal mungkin).

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik *on the job site* maupun *off the job site*, mutasi ataupun dengan cara promosi jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan atau tanpa melihat dari struktur organisasi. Kemauan, motivasi, dan kemampuan yang dimiliki para pegawai dapat dikembangkan untuk kepentingan suatu instansi pemerintahan yang tentunya

berkaitan dengan kinerja pegawai aparatur dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi yang di bebaskan kepadanya.

Pegawai dinas sebagai sumber daya manusia secara teoritis mempunyai tiga peran penting, yaitu sebagai pengembangan misi organisasi, sebagai pimpinan organisasi, dan sebagai pekerja pada masing-masing peran tersebut setiap orang harus menyadari dimana seharusnya ia berdiri dan apa yang harus dilakukan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang mempengaruhi dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang berkerja didalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlambat reaksi dan merintang aksi mereka. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara objektif untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya yang terkait dengan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas dan Sumber Daya Manusia merupakan indikator dalam menentukan bagaimana

berhasil atau tidaknya suatu kinerja pegawai tersebut. Setiap individu pasti mempunyai karakter yang berbeda-beda, oleh sebab itu mereka memiliki kinerja yang berbeda-beda pula sesuai dengan tingkat penilaian yang berlaku di dalam organisasi. Standar kinerja menjadi tolak ukur dalam mengadakan penilaian kinerja pegawai apakah pegawai tersebut bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, dan untuk mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Kinerja pegawai di organisasi pemerintahan yang bergerak di dalam pelayanan publik memerlukan pegawai dengan profesionalisme kerja yang baik karena kinerja pegawai akan mendapat penilaian langsung dari masyarakat itu sendiri. Karena kinerja pegawai yang rendah akan berdampak kepada kualitas pelayanan publik suatu instansi pemerintah publik yang tidak sesuai dengan harapan masyarakat.

Berdasarkan Tupoksi di atas perlu disusun dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Perhubungan untuk 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal.

Penyusunan RENSTRA memerlukan kinerja yang baik apabila kinerja buruk akan berdampak pada hasil yang kurang optimal terutama di organisasi pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Misalnya Dinas Perhubungan Kota Bandung yang dalam visi dan misinya memberikan pelayanan transportasi yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang baik dalam transportasi dapat dilihat di UPT Terminal Leuwi Panjang Kota Bandung.

Hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada Dinas Perhubungan Kota Bandung, menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM masih rendah dalam meningkatkan kinerja pegawai, Hal ini dapat dilihat pada indikator-indikator sebagai berikut :

1. Masih kurangnya *kualitas kerja*, yaitu kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai mengenai pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dikarenakan kemampuan dan keahlian Pegawai UPT Terminal Leuwi Panjang tidak sesuai dengan bidangnya dan tugas yang dibebankan padanya. Contoh : Dalam melaksanakan pengendalian dan pengawasan masih ada Pegawai UPT Terminal Leuwih Panjang belum memahami arah dari penengendalian terminal dan pengawasan yang ada masih rendah.
2. Masih rendahnya *ketepatan waktu*, yaitu kurangnya menghargai waktu dalam kehadiran dan pegawai belum bisa melakukan kedisiplinan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Contoh : masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu misalnya jam masuk 07.30 wib masih adanya pegawai datang jam 08.30 wib. Maka dari itu pegawai harus sadar akan ketepatan waktu yang ada diperaturan di Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Berdasarkan uraian tersebut di atas rendahnya kinerja Pegawai di UPT Terminal Leuwi Panjang, disebabkan salah satunya oleh pemberdayaan sumber daya manusia yang masih rendah antara lain sebagai berikut :

1. Masih rendahnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan UPT Terminal Leuwi Panjang kepada para pegawainya. Contoh : Tidak adanya materi dan rencana melakukan pendidikan dan pelatihan yang diberikan Pimpinan

terhadap pegawai dalam bongkar muatan barang baik untuk terminal penumpang maupun untuk terminal barang.

2. Masih rendah dalam menyemangati para pegawai melaksanakan tugas-tugasnya. Contoh : Kurang mendorong pegawai dalam membangun jaringan dengan pihak swasta untuk menyediakan pembangunan terminal.

Berdasarkan hal tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul :

“PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDUNG (STUDI KASUS UPT TERMINAL LEUWI PANJANG)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang) ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang) ?

3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengelola pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang) ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menemukan data dan informasi yang sebenarnya tentang pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang).
- b. Mengembangkan data dan informasi yang menjadi hambatan dalam pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang).
- c. Menerapkan data dan Informasi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang).

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya khususnya mengenai pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang).
- b. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang).

D. Kerangka Pemikiran

Berikut ini peneliti akan mengemukakan Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia menurut **Cook dan Macaulay** yang diterjemahkan oleh **Wibowo (2007:112)** mendefinisikan pemberdayaan sebagai berikut:

“Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan di mana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu, jauh melebihi tugasnya sehari-hari”.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat mencapai tujuan yang diharapkan maka pelaksanaannya perlu berlandaskan pada beberapa indikator-indikator pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh **Stewart** yang diterjemahkan oleh **Harjana (2006:112)** adalah sebagai berikut :

1. **Mengembangkan visi bersama, bahwa jika organisasi sesuai dengan visi awal yang dimiliki sehingga pegawai akan mengetahui apa yang ingin dicapai oleh organisasi secara keseluruhan.**
2. **Mendidik, bahwa para pegawai perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan hal ini akan mempermudah dalam pengambilan keputusan yang baik.**
3. **Menyingkirkan rintangan-rintangan, bahwa pimpinan dituntut menghilangkan kendala dalam memberikan kekuasaan, sehingga akan memudahkan perintah kepada para pegawai.**
4. **Mengungkapkan, bahwa pimpinan harus terbuka dan jujur dalam mengungkapkan setiap keraguan.**
5. **Menyemangati, bahwa pimpinan harus senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai dalam pekerjaannya.**
6. **Memperlengkapi, bahwa pimpinan perlu memastikan pegawai mempunyai waktu, sumber finansial fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya.**
7. **Menilai, bahwa pimpinan harus mengadakan penilaian kerja terhadap para pegawai.**
8. **Mengharapkan, bahwa pimpinan yang memberdayakan pasti akan sadar jika terjadi kesalahan atau kesulitan oleh karena itu program pemberdayaan harus dikelola sebaik-baiknya.**

Berdasarkan pendapat di atas diketahui bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses dimana seseorang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi pengontrolan dan mempengaruhi terhadap kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. seseorang tersebut akan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya.

Suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam usahanya untuk mencapai tujuan berusaha agar setiap pegawainya mempunyai semangat kerja tinggi, sebab dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Pengertian kinerja pegawai yang di kemukakan oleh **Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)** yang menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Adapun pendapat dari **Bernandin & Russell** yang dikutip oleh **Faustino Cardoso Gomes (1999:135)** mengenai pengertian kinerja atau performansi sebagai berikut :

“Performansi adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu”.

Kinerja pegawai menurut **Smith** dalam **Sedarmayanti (2009:50)** mengungkapkan bahwa : **“Performance is output drive from processes, human, or otherwise. Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.** Pendapat diatas mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu proses kegiatan (pekerjaan) dalam suatu waktu yang telah ditentukan.

Menurut **Bernandin & Russell** yang dikutip oleh **Faustino C Gomes (1999:135)** sebagai berikut:

“Performansi sebagai “...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu)”.

Pencapaian kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi tersebut. Setiap pegawai diharapkan mampu mencapai kinerja yang baik dengan penyelesaian tugas yang diberikan dengan hasil kualitas dan kuantitas yang baik pula. Hal ini tentu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mengemban tugas serta tanggungjawab demi kelangsungan organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ada.

Menurut **Mitchell** dalam **Sedarmayanti (2009:51)** mengungkapkan aspek-aspek kinerja dalam suatu organisasi yaitu :

1. **Kualitas kerja (*Quality of work*)**
Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan hasil kerja yang memenuhi keinginan dan tanggungjawab yang merupakan bagaian dari tujuan organisasi dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan hasil kerja tersebut. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.
2. **Ketepatan waktu (*Promptness*)**
Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. **Inisiatif (*Initiative*)**
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. **Kemampuan (*Capability*)**
Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya, mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan organisasi
5. **Komunikasi (*Communication*)**
Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan saran dan pendapatnya.

E. Hipotesis

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

“Adanya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang)”.

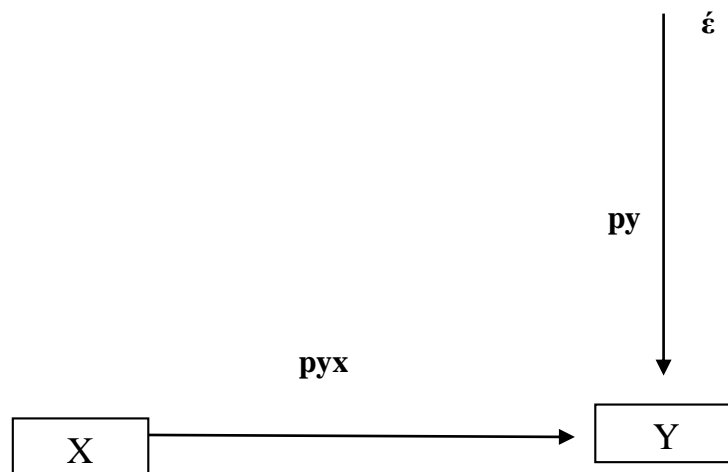
1. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik :

- a. $H_0 : \rho_s = 0$ Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia : Kinerja Pegawai = 0, artinya tidak ada pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia (X) kinerja Pegawai (Y) artinya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang) ada pengaruh
- b. $H_1 : \rho_s \neq 0$ Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia : Kinerja Pegawai $\neq 0$, artinya ada pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia (X) kinerja pegawai (Y) artinya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus UPT Terminal Leuwi Panjang) tidak ada pengaruh.

2. Paradigma Penelitian

Gambar 1.1
Paradigma Pengaruh



Keterangan Gambar :

- X : Variabel Manajemen sumber daya manusia
- Y : Variabel Prestasi Kerja
- ε : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian
- pyx : Besarnya pengaruh dari variabel Manajemen sumber daya manusia
- py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

3. Definisi Operasional

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

- a. Pemberdayaan Sumber daya Manusia adalah sebuah proses yang mana seseorang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi pengontrolan dan mempengaruhi terhadap kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. seseorang tersebut akan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya.
- b. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh aparatur suatu badan/instansi yang menjalankan tugas dan fungsi pokok sesuai dengan waktu yang ditentukan, baik terkait dengan input, output, benefit dan impact agar mempermudah dalam penataan organisasi pemerintahan sehingga memenuhi kebutuhan yang diharapkan masyarakat.
- c. Pengaruh yaitu menunjukkan adanya dimana suatu keadaan yang mempengaruhi atau keadaan yang menunjukkan adanya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat memberi dampak dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai UPT Terminal Leuwi Panjang.

Adapun operasionalisasi dan pengukuran variabel penelitian secara lengkap dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

F. Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif, menurut **Sugiyono (2000:6)** yaitu metode yang

memusatkan pada saat penelitian berlangsung dengan menggambarkan kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang digunakan untuk mencari dan mengumpulkan fakta yang diperoleh dari lapangan.

Data yang dikumpulkan mula-mula disusun secara sistematis yang menggambarkan fakta pada waktu penelitian berlangsung, kemudian fakta tersebut dijelaskan dan kemudian dianalisis sesuai dengan teori yang ada sehingga dapat digunakan untuk menguji kebenaran atau data yang ada diolah dan dianalisis lalu diambil kesimpulan sehingga dapat disusun sebuah karya ilmiah.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan, dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data, terdiri dari studi pustaka, dan studi lapangan.

a. Studi Kepustakaan

Yaitu proses kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data dengan melakukan penelusuran dan penelaahan literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dengan menggali dan memahami teori-teori dan konsep-konsep dasar yang dikemukakan oleh para pakar dan referensi dari berbagai data sekunder yang bersumber dari buku-buku, artikel, dokumen dan laporan yang berupa jurnal atau hasil catatan

penting lainnya tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian.

b. Studi Lapangan

Yaitu dengan melakukan penelitian langsung pada objek yang sedang diteliti yaitu dengan teknik-teknik sebagai berikut:

1) Observasi Non Partisipan

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke UPT Terminal Leuwi Panjang Dinas Perhubungan Kota Bandung, guna memperoleh gambaran yang tepat mengenai masalah dan hambatan yang dihadapi serta upaya perbaikan yang diperlukan, dengan catatan peneliti tidak ikut serta dalam proses kegiatan sehari-hari objek yang diteliti.

2) Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan metode tanya jawab secara langsung kepada Kepala di UPT Terminal Leuwi Panjang Dinas Perhubungan Kota Bandung. Pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di UPT Terminal Leuwi Panjang Dinas Perhubungan Kota Bandung.

3) Angket

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang didalamnya berisi sejumlah pertanyaan yang

bersifat tertutup, artinya semua alternatif jawaban sudah disiapkan sebelumnya untuk mendapatkan informasi dengan menggunakan skala ordinal yaitu dengan memberikan skor pada pernyataan positif dan pernyataan negatif. Guna angket ini adalah untuk mendapatkan jawaban dan informasi sekitar masalah yang diteliti pada populasi penelitian.

4) Populasi

Melakukan penelitian harus jelas populasi yang merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi adalah Dinas Perhubungan Kota Bandung. Sedangkan populasi sasaran di UPT Terminal Leuwi Panjang.

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai di UPT Terminal Leuwi Panjang Dinas Perhubungan Kota Bandung sebanyak 41 orang pegawai.

5) Teknis Sensus

Teknis sensus yaitu mengadakan pemeriksaan, pengukuran, yang menyeluruh dalam arti semua unit dari populasi yang ada.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai UPT Terminal Leuwi Panjang

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Keterangan
1	Kepala	1	1 Kepala Dinas
2	Sub Bagian Tata Usaha	19	1 Kepala Subag Tata Usaha
3	Staf Pegawai Bis UPT Terminal Leuwi Panjang	10	9 Orang Pegawai Bagian Bis
4	Staf Pegawai Non Bis UPT Terminal Leuwi Panjang	12	12 Orang Pegawai Bagian Non Bis
Total		41	39 Orang Pegawai

Sumber: Profil UPT Terminal Leuwi Panjang 2015

Dilihat dari tabel diatas, menunjukkan bahwa terdapat 41 orang pegawai dan 1 kepala dinas dan 1 kepala dinas. Jadi terdapat 39 orang pegawai untuk di sensus di UPT Terminal Leuwi Panjang Kota Bandung.

3. Teknik Analisis Data

a. Pengolahan Data

Hasil jawaban-jawaban angket yang disebarkan kepada responden, merupakan data yang kemudian diolah menjadi informasi. Proses pengolahan data melalui fase editing yaitu mengumpulkan, memeriksa data dari hasil wawancara dan angket, apakah sudah lengkap atau belum, terjadi kesalahan mengisi, kesalahan mencari tanda.

Langkah selanjutnya adalah mencari kode atau disebut pola koding. Dengan mendapatkan skor atau bobot nilai pada hasil jawaban angket dan langkah terakhir untuk memudahkan proses pengolahan data dilakukan

dengan menyusun data dalam bentuk tabel (tabulasi data), berupa daftar skor jawaban angket dari setiap variabel, yang terdiri dari nomor urut responden, butir item (pertanyaan) dan total skor. Total skor item dari setiap responden, jawaban yang paling mendukung (pertanyaan positif) diberi skor paling tinggi dan jawaban yang tidak mendukung (pertanyaan negatif) diberi skor sebaliknya

Skala pengukuran untuk kedua variabel tersebut menggunakan skala ordinal dengan teknik *likert's*. Lebih jelasnya skor dari setiap alternatif jawaban, yaitu pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Skor Jawaban Pertanyaan

Jawaban Pertanyaan	SKOR	
	Positif (+)	Negatif (-)
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (setuju)	4	2
TP (Tanpa Perantara)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : Cenover yang dikutip oleh **Imas Sumiati**

b. Uji Validitas Data Menggunakan Rank Spearman

Analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk pengolahan data adalah dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* untuk menguji validitas dan reliabilitas data. Dan menggunakan analisis regresi

untuk menganalisis pengaruhnya. Untuk menguji validitas data menggunakan rumus sebagai berikut :

- 1) Jika tidak terdapat data kembar

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

Sumber : **Siegel and Casstelan** yang dikutip oleh **Imas Sumiati**

Keterangan :

d_i : Jumlah selisih rangking x-y

n : Banyaknya sampel

Σ : Jumlah selisih rangking

- 2) Jika terdapat data kembar

$$r_s = \frac{\sum_{i=1}^n R(x_i)R(y_i) - n \left[\frac{n+1}{2} \right]^2}{\sqrt{\left\{ \sum_{i=1}^n R^2(x_i) - n \left[\frac{n+2}{2} \right]^2 \right\} \left\{ \sum_{i=1}^n R^2(y_i) - n \left[\frac{n+1}{2} \right]^2 \right\}}}$$

Sumber : **Conover** yang dikutip oleh **Imas Sumiati**

Keterangan:

r_s : Koefisien korelasi Rank Spearman

$R(X_i)$: Rank pada X untuk data ke- i

$R(Y_i)$: Rank pada Y untuk data ke- i

N : Banyaknya sampel

c. Uji Reliabilitas Menggunakan Alpha Cronbach

Realibilitas menunjukkan pada pengertian bahwa suatu instrument cukup dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument

tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan pada responden untuk memilih jawaban tertentu.

Menurut Arikunto, reliabilitas pada tingkat keterandalan sesuatu. *Reliable* artinya terpercaya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (1998 : 170). Instrument yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Data yang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Untuk mengukur atau menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan “*Metode Alpha Cronbach*” dengan rumus:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r : koefisien reliabilitas yang dicari

k : jumlah butir pertanyaan (Soal)

σ_i^2 : varians butir – butir pertanyaan (Soal)

σ^2 : varians skor tes

Variansi butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

σ_i^2 = Varian butir pertanyaan ke-n (misalnya ke-1, ke-2, dan seterusnya)

$\sum X_i$ = Jumlah skor jawaban subjek untuk butir pertanyaan ke-n

d. Untuk Uji Pengaruh Menggunakan Rumus Uji Regresi Linier Sederhana

Jika Variabel X yang diketahui terlebih dahulu dan kemudian Y ditentukan berdasarkan X ini, maka kita tentukan hubungan $Y=F(X)$, rumusan hubungan ini lebih dikenal dengan regresi Y atas X.

Jika regresi Y atas X ini linier, maka persamaan dapat dituliskan dalam bentuk linier :

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

$$a = \frac{(\sum yi)(\sum xi^2) - (\sum xi)(\sum xiyi)}{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2}$$

Sumber : dikutip oleh **Imas Sumiati** dalam bukunya **Statistik (2005:59)**.

Istilah Analisis :

- 1) Signifikan yaitu data yang mempunyai makna maksudnya dalam satu item hasil perhitungsn korelasi antar nilai item dengan totalnya menunjukkan koefisien korelasi yang signifikan, artinya hasil perhitungan mempunyai makna atau arti penting.
- 2) Titik krisis digunakan untuk pengertian batasan antara signifikan dengan non signifikan data hasil analisis yang telah dihitung.
- 3) Alpha a yaitu derajat kepercayaan $a= 0,05$ mempunyai arti bahwa tingkat kepercayaan adalah 95% dan apabila terjadi kesalahan atau kekeliruan dalam analisis dapat diberikan toleransinya hanya sampai 5% dan dalam ilmu sosial pada umumnya mempergunakan $a=0,05$

- 4) $p=$ lambang kolerasi, sebagai symbol untuk mengetahui eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

Setelah melakukan pengujian hipotesis dan jika hasilnya signifikan, maka untuk menentukan keeratan hubungan kedua variabel dapat digunakan kriteria Guildford :

Tabel 1.3
Kriteria Guildford

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	$>0,00 < 0,20$	Hubungan yang sangat kecil
2	$>0,20 < 0,40$	Hubungan yang kecil (tidak erat)
3	$>0,40 < 0,70$	Hubungan yang moderat/sedang
4	$>0,70 < 0,90$	Hubungan yang erat
5	$>0,90 < 1,00$	Hubungan yang sangat erat

Sumber : Guildford dalam Imas Sumiati (2010:54)

G. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT Terminal Leuwi Panjang pada Dinas Perhubungan Kota Bandung Jalan Soekarno Hatta Nomor 205 Telp (022) 5220768, email dishub@bandung.go.id, fax 0225220768.

2. Lamanya penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, dimulai dari bulan November 2015 sampai dengan bulan April 2016. Adapun rincian kegiatannya sebagai berikut.