

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, tantangan terbesar suatu negara bukan hanya terletak pada perubahan struktur ekonomi dan sosial yang sangat cepat, akan tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) nya yang merupakan kunci bagi pembangunan di segala bidang. Hampir seluruh kegiatan yang ada saat ini menggunakan teknologi yang mana itu mengharuskan semua instansi maupun organisasi mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi.

Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, seperti konflik, stress, demotivasi, tidak berdisiplin dan permasalahan lainnya. Pada setiap organisasi, manusia adalah investasi utama dan menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengembangkan SDM (Sumber Daya Manusia) pada era ini menjadi teramat penting.

Menurut Sinambela, (2016) Sumber daya dapat dibagi menjadi dua yakni sumber daya manusia (*Human Resources*) dan Sumber daya alam (*Natural Resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama dibanding sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, untuk mengikuti perkembangan zaman, mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) sangatlah penting karna tidak

mungkin dapat dipungkiri serta harus ada untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi juga dapat diukur dari faktor kualitas kinerja dari pada sumber daya manusianya itu sendiri. Kinerja merupakan hasil yang sudah dilakukan, dikerjakan seseorang sesuai dengan jabatan yang dimilikinya selama periode tertentu. Karena kualitas kinerja merupakan salah satu indicator untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi, maka organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan kualitas kinerja anggotanya.

Dalam melihat kualitas kinerja suatu anggota maka perlu adanya kompetensi yang memadai. Menurut Wibowo (2007:104) Kompetensi merupakan suatu kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka terlihat suatu kompetensi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan suatu kinerja seorang pegawai, kompetensi yang berkualitas maka kinerja juga akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki pegawai masih rendah maka kinerja akan sulit ditingkatkan. Menurut Wirawan (2009:7) Kinerja memiliki hubungan kausal dengan kompetensi (competency atau ability). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan.

Dilihat berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi yaitu :

1) Belum optimalnya kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dalam situasi yang baru, seperti mengoperasikan komputer.

2) Kurangnya sikap kerja pegawai dilihat dari perilaku dan kedisiplinan pegawai pada saat bekerja, masih ada nya pegawai yang datang tidak tepat waktu maupun izin untuk alasan pribadi.

3) Minimnya pegawai yang dikirim Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon untuk mengikuti kegiatan pengembangan pekerjaan seperti Diklat, *wokshop*, dll.

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti berencana tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon”**.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon masih belum optimal, hal itu diduga karena masih belum optimalnya kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon.

1.3 Identifikasi Masalah

- a. Bagaimana kompetensi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon?
- b. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon?
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon?
- d. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon?

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kompetensi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon.

- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon.
- d. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian yang dilakukan berkenaan dengan dua hal yang saling berhubungan, dimana kinerja pegawai berhubungan dengan kompetensi pegawai itu sendiri. Bagi ilmu administrasi publik, penelitian ini sebagai perwujudan penelaahan teori kinerja dan kompetensi. Penelitian ini dilaksanakan berkenaan dengan objek penelitian secara langsung, sehingga dapat diketahui sejauh mana teori tersebut diaplikasikan. Berdasarkan proses penelitian tersebut akan ditemui berbagai fenomena yang berhubungan dengan masalah, dari hal tersebut dapat dijadikan penyempurnaan teori yang sudah ada. Penyempurnaan tersebut secara khusus berkenaan dengan keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

- a. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan ilmu administrasi.
- b. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.

c. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama.

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama disamping sumber daya lainnya. Dalam mengelola SDM itu haruslah yang berkualitas dikarenakan SDM menjadi unsur penting dalam sebuah keberhasilan dalam pengelolaan organisasi. Usaha dalam pengelolaan organisasi tersebut agar dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka kinerja organisasi haruslah baik. Tingkat kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja dalam hasil kerja dapat dicapai oleh perseorangan maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil kerja atau dalam istilah lain yakni *performance*.

Sinambela (2011), mengemukakan bahwa “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan sesuatu keahlian tertentu.”

Kinerja digunakan sebagai penentuan kriteria yang jelas dan terukur dan dapat ditetapkan secara bersama-sama. Kinerja sebenarnya memiliki makna yang lebih luas, yakni dilihat juga sebagai suatu proses kerja.

Menurut Wirawan (2016:54) secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- a) Hasil Kerja. Hasil Kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

- b) Perilaku Kerja. Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
- c) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo, 2016 : 86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Indikator kinerja diatas merupakan hal yang dapat menentukan kinerja pegawai, salah satunya yakni Kompetensi. Kompetensi merupakan kunci utama dalam pencapaian kinerja. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki harus sejalan dalam mendukung sistem kerja yang dimana seiring dengan berkembangnya waktu akan semakin tinggi dan kompetitif.

Menurut Spencer dan Spencer, dalam Emron, Yohny, Imas (2017) “Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.”

Menurut McAhsan (dalam Sutrisno, 2016:203) mengemukakan kompetensi adalah sebagai berikut :

Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Djaman satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performa yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2016 : 273) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif (*Motive*) adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Karakteristik (*Traits*) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*Self Concept*) adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan (*Skills*) adalah kemampnan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

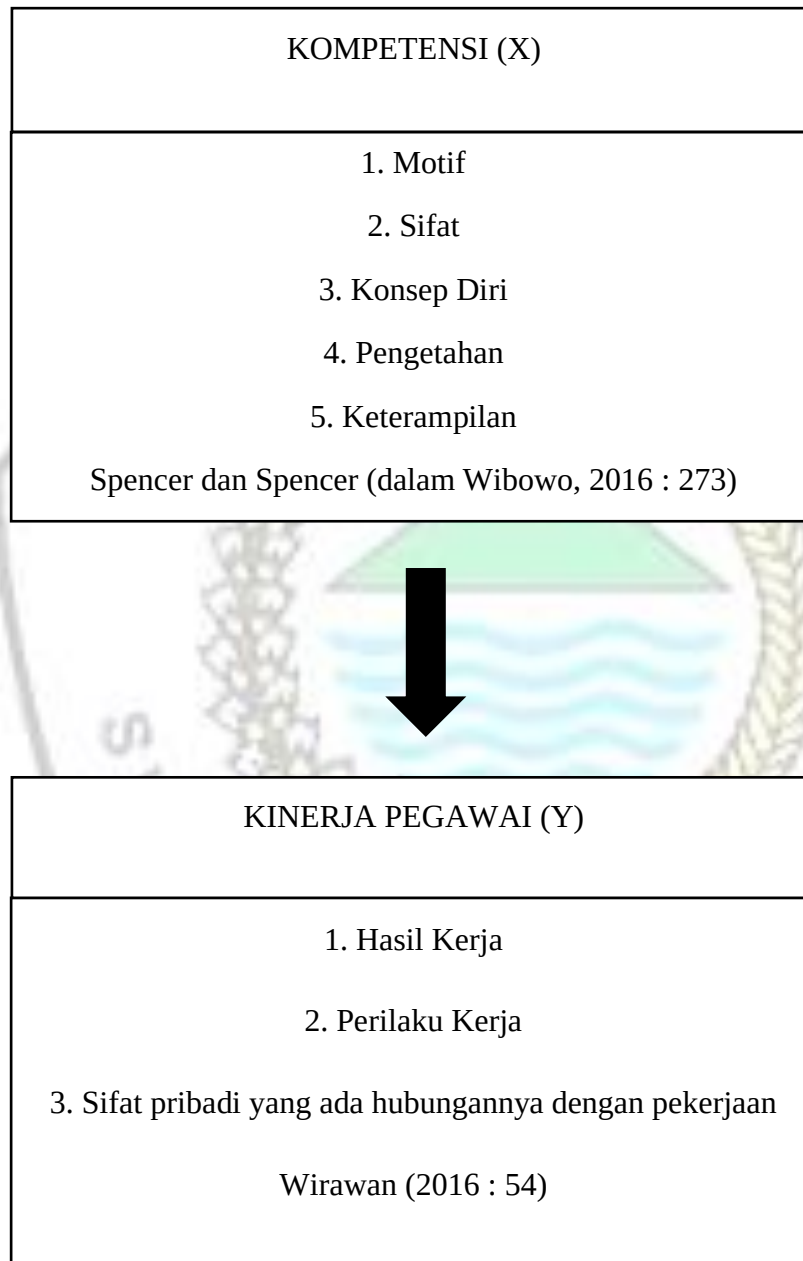
Selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi mengharuskan seluruh lembaga mendukung dalam meningkatkan kualitas pegawainya. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja dan kompetensi diatas, peneliti mengambil acuan dalam menilai kompetensi berdasarkan karakteristik kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer, serta mengambil acuan dalam menilai kinerja berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Wirawan.

Dibawah ini adalah bagan Paradigma kerangka pemikiran dari penjelasan diatas yaitu :

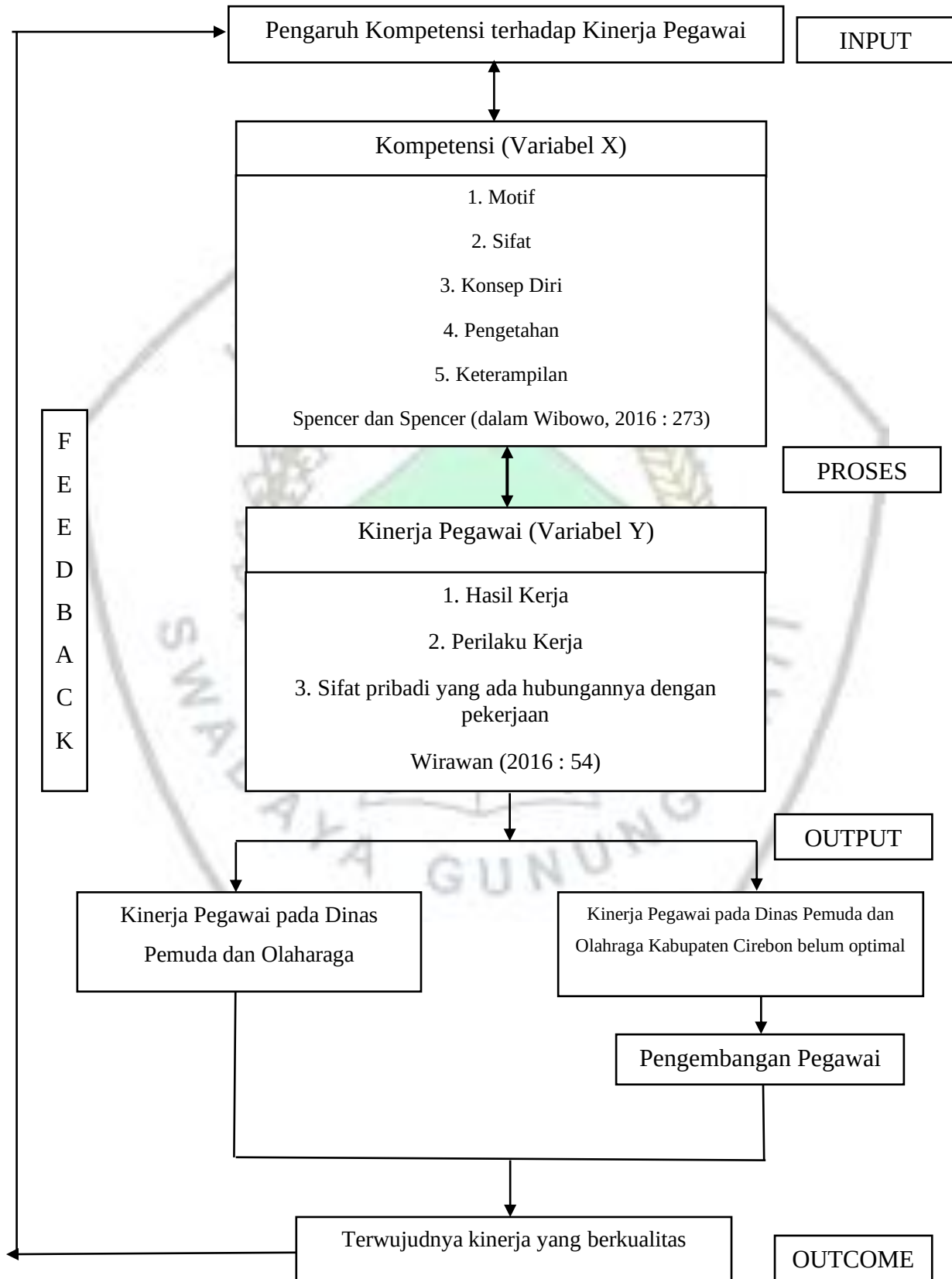
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 1.1 Bagan Paradigma Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon



Berdasarkan Paradigma penelitian diatas maka pembuatan model kerangka pemikirannya ialah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Kerangka Pemikiran



- **Hipotesis**

Sesuai dengan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun hipotesis.

Menurut Sugiyono (2014 : 326), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul. Adapun hipotesis yang diperoleh sebagai berikut :

- Hipotesis penelitian : “Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon”.
- Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

H_0 : Hipotesis Nol (H_0) $r_s \text{ hitung} \leq r_s \text{ tabel}$ maka rumus hipotesisnya :

Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon

H_1 : Hipotesis Alternatif (H_a) $r_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel}$ maka rumus hipotesisnya:

Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon.

1.7 Definisi operasional dan operasionalisasi variabel

1.7.1 Definisi Operasional

Tabel 1.3 Definisi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Definisi Variabel
Kompetensi (X)	Motif (X ₁)	Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
	Karakteristik (X ₂)	Karakteristik (<i>Traits</i>) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
	Konsep Diri (X ₃)	Konsep diri (<i>Self Concept</i>) adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang
	Pengetahuan (X ₄)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
	Keterampilan (X ₅)	Keterampilan (<i>Skills</i>) adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2016:273)

Variabel	Sub-variabel	Definisi Variabel
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil Kerja (Y ₁)	Hasil Kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya
	Perilaku Kerja (Y ₂)	Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
	Sifat Pribadi (Y ₃)	Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wirawan (2016 : 54)

1.7.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015 : 38) mendefinisikan bahwa operasional variabel adalah suatu sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sesuai dengan judul penelitian, maka variable dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1.4 Variabel Penelitian

Variabel (X)	Dimensi	Indikator	No Urut
Kompetensi (Variabel X) Menurut Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2016 : 273)	1. Motif	- Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi	1
		- Pegawai mempunyai kemampuan dalam memahami posisinya	2
	2. Sikap	- Pegawai dapat mengendalikan emosi dalam tekanan kerja	3
		- Pegawai yakin akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya	4
		- Pegawai harus memiliki hubungan yang baik antar sesama pegawai lain	5
	3. Konsep Diri	- Pegawai memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya	6
		- Pegawai mampu bertindak secara profesional	7
		- Pegawai memiliki sikap yang baik	8

	4. Pengetahuan	- Pegawai memiliki pengetahuan umum dan khusus yang luas terkait pekerjaannya	9
		- Pegawai mempunyai inisiatif yang tinggi dalam pekerjaan	10
		- Pegawai dapat memahami tugas yang diberikan dengan baik	11
	5. Keterampilan	- Pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi	12
		- Pegawai memiliki kesempatan untuk ikut serta dalam <i>workshop</i> / pelatihan yang diberikan organisasi	13
		- Pegawai sudah ditentukan sesuai dengan pekerjaannya	14

Variabel (Y)	Dimensi	Indikator	No Urut
Kinerja Pegawai (Y) Menurut Wirawan (2016 : 54)	1. Hasil Kerja	- Organisasi mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif	15
		- Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tanpa masalah	16
		- Kinerja pegawai meningkat seiring bertambahnya usia	17
		- Kinerja pegawai tidak maksimal setelah menikah	18
	2. Perilaku Kerja	- Pegawai berorientasi pada target organisasi	19

		- Pegawai memprioritaskan pekerjaan	20
		- Pegawai teliti dalam pekerjaannya	21
	3. Sifat Pribadi	- Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja	22
		Pegawai memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya	23
		- Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk menunjang pekerjaannya	24

1.8. Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu alat yang akan membantu penelitian dalam pembuktian sebuah hipotesis. Penggunaan metode yang tepat ditunjang oleh kemampuan peneliti dalam memperhitungkan dan mempertimbangkan tujuan serta situasi penelitian akan mengarah pada kesimpulan yang benar. Dalam analisis data, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penggunaan pendekatan kuantitatif karena jenis data adalah data yang bersifat kuantitatif.

Sugiyono (2010: 8) menyatakan metode penelitian kuantitatif adalah:

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan metodenya, penelitian ini menurut Siregar (2013:4) termasuk dalam penelitian survei (Survey Research) yaitu penelitian dengan tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti.

1.8.2 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:135) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon yang berjumlah 39 orang.

Mengutip dari Rochaety, Tresnati, & Latief (2019:54) bahwa :

Sampel adalah sebagian dari unit-unit populasi yang diperoleh melalui sampling tertentu. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 39 orang.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif terdiri dari : 1) Studi kepustakaan/literatur, yaitu teknik pengumpulan data dari sumber-sumber tertulis yaitu dari buku-

buku literatur, arsip, laporan dinas, monografi, surat kabar, internet, dan sumber-sumber tertulis lain.

2) Studi Lapangan, terdiri dari :

a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian.

Dalam hal ini peneliti melakukan Observasi nonpartisipatif, yaitu peneliti hanya melakukan pengamatan tetapi tidak terlibat dalam aktivitas/kegiatan di lokasi penelitian. Jadi di sini peneliti hanya bertindak sebagai orang luar yang mengamati.

b. Wawancara/Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan instansi dan pejabat lain di lokasi penelitian dan/atau pihak-pihak lain yang terkait dengan masalah yang diteliti.

c. Angket

Pengumpulan untuk data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket terstruktur / tertutup yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman, pendapat atau perasaan dari responden. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap responden yang terpilih sesuai dengan teknik sampling yang telah ditentukan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian telah dilakukan pengujian validitasnya melalui uji validitas item.

Kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert* dengan pedoman sebagai berikut:

Tabel 1.5 Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban		Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Menurut Sugiyono (2014:132) Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

1.8.4 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 148) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen ini dipergunakan sebagai alat untuk mengukur dan mengumpulkan data mengenai suatu variabel. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan yaitu berupa kuesioner yang akan diberikan kepada responden.

1.8.4.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas merupakan uji instrumen data yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat instrumen pengukuran yang digunakan dalam mengukur sebuah variabel.

Uji validitas menurut Cooper dalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah :
"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure."

Berdasarkan definisi diatas, validitas adalah suatu karakteristik dari ukuran yang terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Metode yang digunakan adalah Teknik analisis Korelasi Pearson (*Pearson Product Moment*).

Dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Siregar(2015:48)

Ket :

r_{xy} = Korelasi antara variabel x dan y

X = Skor total variabel X

Y = Skor total variabel Y

N = Banyaknya sampel

Dengan taraf signifikan (α) = 5%

Pengolahan data dilakukan dengan computer (Program SPSS – *Statistical Package for the Social Science*, versi 25 for Windows).

1.8.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian tidak hanya melakukan uji validitas saja melainkan juga harus disertai dengan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas.

Menurut Siregar, (2017) mengatakan bahwa teknik Alpha Cronbach dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Rumus perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \text{r, (2017)}$$

Ket :

n = Jumlah responden

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

k = Jumlah butir pertanyaan

Kriteria reliabel tidaknya suatu instrument penelitian (angket) yaitu :

1. Jika $r_{11} \leq 0,6$ maka instrument penelitian tidak reliabel.
2. Jika $r_{11} > 0,6$ maka instrument penelitian reliabel.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010: 335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Pada Teknik analisis data peneliti menggunakan bantuan program computer yakni *SPSS for windows* Versi 25.

- Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis digunakan analisis statistic dengan regresi linear sederhana. Hasil analisis regresi tersebut dapat dilakukan apabila dua variabel memenuhi syarat, yakni berdistribusi normal dan model regresi antar variabel linier.

Uji Linieritas. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berbentuk linier atau tidak. Jika data nya berbentuk linier, maka harus digunakan analisis regresi

linier pada pengujian hipotesis agar dapat dipertanggung jawabkan, akan tetapi jika tidak maka harus digunakan uji F.

Dengan taraf signifikan 0,05 dengan kriteria :

Jika : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tidak berpola linier

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka berpola linier

Langkah Pertama yakni : Mengukur keeratan hubungan (korelasi) antar dua variabel.

Adapun rumus untuk pengukuran korelasi ini yaitu menggunakan *Pearson Product Moment Coefficient* adalah sebagai berikut :

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

(Siregar, 2013 : 48)

Ket :

r_{xy} = Korelasi antara variabel x dan y

X = Skor total variabel X

Y = Skor total variabel Y

N = Banyaknya sampel

Dengan taraf signifikan (α) = 5%

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, berikut adalah tabel pedoman :

Tabel 1.6 Pedoman Penafasiran Koefisien

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
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Setelah diketahui korelasi nya kemudian menghitung seberapa besar sumbangan (kontribusi) yang diberikan variabel X terhadap perubahan variabel Y,

dengan menggunakan rumus *koefisien Determinasi* sebagai berikut :

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

Dengan r_s = korelasi product moment

Untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap suatu variabel terikat (dependent) adalah menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana.

Rumus Regresi Linear Sederhana

$$Y' = a + bX$$

(Sugiyono,2014 : 218)

Ket :

Y' = Variabel dependenn (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Selanjutnya menghitung Uji t untuk menguji seberapa jauh nilai signifikan dari pengaruh variabel X terhadap variable Y.

dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2014 : 214)

Ket :

t = t – hitung

r = nilai korelasi

n = besarnya sampel (jumlah responden)

Penghitungan di atas menghasilkan nilai t hitung kemudian dikonfirmasi pada nilai t tabel.

Tujuan membandingkan antara t hitung dan t tabel adalah untuk mengetahui, apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Kriteria Uji Signifikasi :

Jika t hitung $\geq$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t hitung $\leq$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1.9. Lokasi dan Rencana jadwal Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cirebon yang beralamat di Jl. Sunan Muria Nomor 2 Telp (0231) 321783, Sumber, Kabupaten Cirebon.

Alasan peneliti melakukan penelitian di tempat ini dikarenakan adanya masalah yang harus diteliti, adanya data yang harus dibuktikan dan lokasi penelitian ini mudah dijangkau.

b. Jadwal Penelitian

Berikut adalah rencana gambaran mengenai waktu penulisan laporan penelitian serta waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang diuraikan lebih jelas pada tabel dibawah ini :

No	Deskripsi Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Tahap Persiapan																				
2	Pengumpulan Data																				
3	Penyusunan Proposal Penelitian																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal Penelitian																				
6	Penelitian Lapangan																				
7	Olah data Penelitian																				
8	Penyusunan Draft Skripsi																				
9	Bimbingan Draft Skripsi																				
10	Seminar Draft Skripsi																				
11	Revisi Draft Skripsi																				
12	Ujian Sidang Skripsi																				

Tabel 1.7 Jadwal Penelitian