

## **BAB III**

### **OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota (Pemkot) Cimahi yang beralamat di Jalan Raden Demang Hardjakusumah Cihanjuang.

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pada Pemkot Cimahi. Dalam penelitian ini, objek peneliti yang menjadi variabel bebas (Independen) adalah Pengembangan Pegawai dan variabel terikat (Dependen) adalah Prestasi Kerja.

Pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Januari 2013 sampai dengan penelitian ini berakhir. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawai Daerah Pemkot Cimahi yang memiliki 38 orang pegawai.

#### **3.2. Desain Penelitian**

##### **3.2.1. Metode Penelitian**

Dalam mengadakan suatu penelitian, peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode yang akan digunakan, karena hal ini merupakan pedoman atau langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian yang akan membawa peneliti kepada suatu kesimpulan penelitian yang merupakan pemecahan dari masalah yang diteliti.

Metode penelitian merupakan suatu langkah-langkah yang harus dilakukan dalam suatu penelitian, sehingga di dalam metode penelitian ini akan terkandung beberapa alat serta teknik tertentu yang akan digunakan untuk menguji suatu hipotesis penelitian.

Sebagaimana Sugiyono (2012:2), mengemukakan bahwa:

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Menurut Arikunto (2010:136), menjelaskan “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.”

Sedangkan menurut Surakhmad (1998:131), menyatakan bahwa:

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan mempergunakan teknik serta alat tertentu. Cara itu dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajaran ditinjau dari penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Adapun metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*). Metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar Variabel.

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995:5) mengemukakan bahwa “Metode *explanatory survey* yaitu metode untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua Variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis”.

Objek telaahan penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah sesuatu variabel disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya.

Dengan penggunaan metode survei eksplanasi (*explanatory survey*), penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara dua variabel yaitu variabel pengembangan pegawai dan variabel prestasi kerja. Apakah terdapat pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja dan seberapa besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Cimahi.

### **3.2.2. Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan persamaan persepsi sehingga terdapat persamaan pemahaman terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Pentingnya definisi operasional dibahas karena terdapat banyak istilah-istilah berbeda yang digunakan untuk menyebutkan isi atau maksud yang sama, atau sebaliknya istilah-istilah yang sama dipergunakan untuk menyebutkan isi atau maksud yang berbeda.

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk membatasi pembahasan agar tidak terlalu meluas. Istilah variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap jenis penelitian. Operasional Variabel merupakan kegiatan menjabarkan Variabel ke dalam indikator. Menurut Sugiyono (2012 :38) menyatakan bahwa : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“.

Untuk menghindari kesimpangsiuran dan salah pengertian terhadap istilah yang terdapat dalam judul, maka terlebih dahulu peneliti akan mencoba menjelaskan pengertian serta maksud yang terkandung dalam judul penelitian sehingga diharapkan akan menambah keragaman landasan berpikir peneliti dan pembaca.

Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Prestasi Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Cimahi”. Maka penulis menjelaskan beberapa istilah yang dimaksud:

#### **3.2.2.1. Pengembangan Pegawai**

Pengembangan pegawai merupakan suatu prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kompetensi pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai. Tinggi rendahnya efektifitas pengembangan pegawai

dapat diukur berdasarkan indikator pengembangan pegawai. Dimana indikator pengembangan pegawai menurut Mangkunegara (2011:44) diantaranya yaitu: (1) Tujuan pengembangan; (2) Para pelatih; (3) Materi pengembangan; (4) Metode pengembangan; dan (5) Peserta Pengembangan.

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel Pengembangan Pegawai (X)**

Variabel X	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Pengembangan pegawai :  Pengembangan merupakan suatu prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Mangkunegara (2011:44)	1. Tujuan Pengembangan	1. Tingkat kualitas kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan.	Ordinal	1
		2. Tingkat keterampilan kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan.	Ordinal	2
		3. Tingkat rasa tanggung jawab pegawai setelah mengikuti pengembangan.	Ordinal	3
		4. Tingkat kecakapan kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan.	Ordinal	4
	2. Para pelatih	1. Tingkat kesesuaian pengetahuan pelatih (trainers) dengan materi dan metode pengembangan.	Ordinal	5
		2. Tingkat kemampuan pelatih (trainers) dalam memberikan motivasi peserta pengembangan.	Ordinal	6
	3. Materi Pengembangan	1. Tingkat kesesuaian materi pengembangan dengan kebutuhan pegawai.	Ordinal	7
		2. Tingkat kesesuaian materi dengan tujuan diadakannya pengembangan yang hendak di capai.	Ordinal	8
		3. Tingkat penerimaan materi oleh peserta pengembangan	Ordinal	9

4. Metode Pengembangan	1. Tingkat kesesuaian metode pengembangan dengan kemampuan pegawai.	Ordinal	10
	2. Tingkat kesesuaian metode pengembangan dengan kebutuhan.	Ordinal	11
	3. Tingkat peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai setelah mengikuti pengembangan	Ordinal	12
5. Peserta Pengembangan	1. Tingkat keharusan pemenuhan persyaratan sebelum mengikuti pengembangan.	Ordinal	13
	2. Tingkat motivasi peserta untuk mengikuti pengembangan.	Ordinal	14
	3. Tingkat kesungguhan peserta untuk mengikuti pengembangan.	Ordinal	15

Sumber : Diadaptasi dari pendapat Mangkunegara (2011:44)

### 3.2.2.2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan penampilan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang diperlukan di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan prestasi kerja dapat mendorong gairah bekerja pegawai (Hasibuan, 2007:94). Tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai dapat diukur berdasarkan indikator prestasi kerja pegawai pada BAB II diatas, ada berbagai unsur yang dinilai dalam prestasi kerja, yang meliputi : (1) Kesetiaan; (2) Kejujuran; (3) Kedisiplinan; (4) Kerja sama; (5) Kepemimpinan, (6) Prakarsa; dan (7) Tanggungjawab.

Adapun indikator-indikator yang disebutkan di atas, dicantumkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Operasional Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Variabel Y	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
<b>Prestasi kerja:</b>  Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. (Hasibuan, 2007:94)	1. Kesetiaan	1. Tingkat kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	Ordinal	1	
		2. Tingkat mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi/golongan.	Ordinal	2	
		3. Tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi.	Ordinal	3	
		4. Tingkat ketanggapan terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.	Ordinal	4	
	2. Kejujuran	1. Tingkat kemampuan mengerjakan tugas pribadinya tanpa meminta bantuan pegawai lain.	Ordinal	5	
		2. Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.	Ordinal	6	
		3. Tingkat kemampuan berkerja dengan baik tanpa adanya pengawasan langsung dari pimpinan.	Ordinal	7	
		4. Tingkat perbaikan kesalahan dalam pekerjaan.	Ordinal	8	
	3. Kedisiplinan		1. Tingkat menaati peraturan yang ditetapkan.	Ordinal	9
			2. Tingkat frekuensi kehadiran.	Ordinal	10
			3. Tingkat komitmen melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.	Ordinal	11
			4. Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	12
			5. Tingkat ketepatan waktu kehadiran.	Ordinal	13
			1. Tingkat bekerjasama dengan	Ordinal	14

4. Kerja sama	pegawai lain.		
	2. Tingkat partisipasi aktif dalam tim untuk memberikan saran/pendapat.	Ordinal	15
	3. Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan baik didalam lingkungan kerja.	Ordinal	16
5. Kepemimpinan	1. Tingkat kemampuan melaksanakan tugas dengan baik tanpa adanya perintah.	Ordinal	17
	2. Tingkat kemampuan mengambil keputusan.	Ordinal	18
	3. Tingkat memotivasi rekan kerja apabila menemui kesulitan dalam bekerja.	Ordinal	19
6. Prakarsa	1. Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	20
	2. Tingkat kemampuan berpartisipasi memberikan saran/pendapat.	Ordinal	21
	3. Tingkat kemampuan memberikan ide-ide yang baik untuk kemajuan organisasi.	Ordinal	22
	4. Tingkat pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan.	Ordinal	23
7. Tanggung jawab	1. Tingkat kemampuan menguasai bidang tugas yang diberikan.	Ordinal	24
	2. Tingkat menerima konsekuensi atas kesalahan yang telah dilakukan.	Ordinal	25
	3. Tingkat kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya sesuai prosedur.	Ordinal	26

Sumber : Diadaptasi dari pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2007:94)

### 3.2.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian tersebut diperoleh, baik secara langsung berhubungan dengan objek penelitian maupun secara tidak langsung. Adapun sumber data yang

dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Kedua data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari data kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden yaitu pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Cimahi.

Sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan yang subjeknya berhubungan secara tidak langsung dengan objek penelitian tetapi sifatnya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu, dokumen dokumen dan laporan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Cimahi.

#### **3.2.4. Populasi Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data adalah merupakan langkah yang sangat penting guna mengetahui karakteristik dari elemen-elemen yang menjadi objek penelitian yang dinamakan populasi. Hal ini senada dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2010:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:80), ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Jadi dengan kata lain populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek

yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemkot Cimahi. Dari seluruh ukuran populasi mengingat jumlahnya hanya 38 orang maka jumlah tsb dijadikan sebagai ukuran sampel (sensus), dengan asumsi bahwa seluruh responden telah mengikuti diklat teknis. Gambaran tentang jumlah pegawai pada BKD Pemkot Cimahi dapat dilihat pada tabel 3.3.

**Tabel 3. 3**  
**Jumlah Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD)**  
**Pemkot Cimahi**

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Bidang Pengembangan dan Mutasi Pegawai	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai	1
4.	Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan	1
5.	Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan	1
6.	Kepala Sub Bidang Perencanaan Pegawai	1
7.	Kepala Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat	1
8.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1
9.	Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	1
10.	Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kependidikan	1
11.	Kepala Sub Bagian Keuangan	1
12.	Kepala Sub Bidang Analisis Kebutuhan Diklat	1
13.	Kepala Sub Bidang Pengembangan Karir	1
14.	Fungsional Umum	25
<b>Jumlah Pegawai</b>		<b>38</b>

*Sumber : BKD Pemkot Cimahi*

Adapun gambaran karakteristik dari populasi penelitian yang akan dijadikan sebagai responden dilihat berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, masa kerja, latar belakang pendidikan, dan golongan adalah sebagai berikut :

#### 3.2.4.1. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner dari 38 orang berdasarkan karakteristik responden dari segi jenis kelamin diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	22	57,89%
Perempuan	16	42,10%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Hasil pengolahan data dari 38 responden pegawai BKD Pemkot Cimahi, terdapat 23 orang responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang responden yang berjenis kelamin perempuan.

Jika dilihat dari persentasenya jumlah pegawai BKD Pemkot Cimahi yang dijadikan responden lebih didominasi oleh pegawai laki-laki, yaitu dengan persentase sebanyak 57,89% sedangkan perempuan hanya 42,10%.

#### 3.2.4.2. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data 38 responden dari segi usia diperoleh rincian seperti pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-30 tahun	7	18,42%
31-40 tahun	17	44,73%

41-50 ahun	8	21,05%
>50 tahun	6	15,78%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013

Hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia antara 31-40 tahun yang berjumlah 17 orang dengan persentase sebanyak 44,73%.

#### 3.2.4.3. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Pengumpulan data karakteristik responden dari 38 orang berdasarkan masa kerja menghasilkan gambaran seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
<5 tahun	10	26,31%
5-10 tahun	8	21,05%
10-15 tahun	5	13,15%
>15 tahun	15	39,47%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa mayoritas pegawai BKD Pemkot Cimahi yang dijadikan responden memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun dengan persentase sebesar 39,47%.

#### 3.2.4.4. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Latar Belakang

##### **Pendidikan**

Pengumpulan data karakteristik responden dari 38 orang berdasarkan jenjang pendidikan menghasilkan gambaran seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SD	0	0,00%
SLTP	0	0,00%

Wildhatun Sholihat, 2013

Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

SLTA	3	7,89%
Sarjana Muda (D3)	8	21,05%
Sarjana Muda (D4)	3	7,89%
Sarjana (S1)	20	52,63%
Prasarjana (S2)	4	10,52%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa mayoritas pegawai BKD Pemkot Cimahi yang dijadikan responden berada pada jenjang pendidikan Sarjana (S1) yakni sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 52,63%.

#### 3.2.4.5. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Golongan

Pengumpulan data karakteristik responden dari 38 orang berdasarkan golongan menghasilkan gambaran seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 8**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

Golongan	Frekuensi	Presentase (%)
II a	1	2,63%
II b	0	0,00%
II c	5	13,15%
II d	1	2,63%
III a	9	23,68%
III b	8	21,05%
III c	3	7,89%
III d	5	13,15%
IV a	5	13,15%
IV b	1	2,63%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa mayoritas pegawai BKD Pemkot Cimahi yang dijadikan responden berada pada golongan III a yakni sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 23,68%.

### 3.2.5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti perlu menggunakan instrumen sebagai pengumpul data agar data yang diperoleh akurat. Arikunto (2010:150), menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pengerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Pengumpulan data atau informasi merupakan prosedur dan prasyarat bagi pelaksanaan pemecahan masalah penelitian. Dalam pengumpulan data ini, diperlukan cara-cara dan teknik tertentu sehingga data dapat dikumpulkan dengan baik.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dan sesuai untuk mendukung jalannya penelitian sehingga dapat menghasilkan suatu gambaran dalam pemecahan masalah yang dikajinya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket.

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah pertanyaan yang harus diisi oleh sampel penelitian. Penulis menyebarkan angket (seperangkat daftar pertanyaan yang harus responden jawab). Bentuk angket yang disebar adalah angket tertutup yaitu pada setiap pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan menggunakan kategori Likert skala penilaian lima.

Selain itu dalam penelitian ini diperlukan studi kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan, acuan atau landasan teoritis yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti yang dilakukan selama penyusunan skripsi.

Studi kepustakaan ini merupakan studi yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku (literatur) dan pemilihan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

Adapun langkah-langkah dalam penyusunan angket adalah sebagai berikut:

1) Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan/pernyataan

Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan lima alternatif jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

2) Menetapkan skala penilaian angket

Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori Model Likert. Skala likert menurut Moh. Nazir (2011:338), merupakan suatu skala untuk mengukur sikap seseorang terhadap suatu hal dengan menggunakan ukuran ordinal (dibuat ranking). Menurut Sugiyono (2012:93), "Skala Likert mempunyai gradasi sangat positif dengan sangat negatif".

Faisal (2007: 142), menambahkan pendapatnya bahwa skala likert biasa juga disebut sebagai "skala sikap" yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh seseorang memiliki ciri-ciri sikap tertentu yang ingin diteliti dengan dihadapkan pada beberapa pernyataan "positif" dan "negatif" (dalam jumlah yang berimbang) dan beberapa pernyataan tersebut dijawab dengan beberapa alternatif jawaban

“Sangat Setuju”, “Setuju”, “Kurang Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”.

**Tabel 3. 9**  
**Karakteristik Penilaian Angket untuk Variabel X dan Y**  
**Pengembangan Pegawai dan Prestasi Kerja**

Alternatif Jawaban	Pernyataan (Item)	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3) Melakukan uji coba angket

Sebelum mengumpulkan data yang sebenarnya dilakukan angket yang akan digunakan terlebih dahulu diuji cobakan. Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan pada item angket.

### 3.2.6. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2012:121) ,“Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid

dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan hasil dari penelitian pun akan menjadi valid dan reliabel.

Uji coba angket dilakukan terhadap 20 orang responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Jumlah item angket yang diteliti dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. 10**  
**Jumlah Item Angket untuk Uji Coba**

No.	Variabel	Jumlah Item Angket
1.	Pengembangan Pegawai	15
2.	Prestasi kerja	26
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>

*Sumber : Hasil Pembuatan Angket*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah item angket yang akan diujicobakan sebanyak 41 item.

#### **3.2.4.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketetapan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan dari adanya uji validitas adalah untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar.

Menurut Arikunto (2010:211), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Sedangkan menurut Sugiono (Riduwan, 2005:97), jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang sebenarnya harus diukur.

Pengujian validitas instrumen adalah dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari Karl Pearson (Suharsimi Arikunto, 2010:213) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara Variabel X dan Y

$N$  = Jumlah responden

$X_i$  = Nomor item ke i

$\sum X_i$  = Jumlah skor item ke i

$X_i^2$  = Kuadrat skor item ke i

$\sum X_i^2$  = Jumlah dari kuadrat item ke i

$\sum Y$  = Total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$Y_i^2$  = Kuadrat dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum Y_i^2$  = Total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X_i Y_i$  = Jumlah hasil kali item angket ke i dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya. Banyaknya responden untuk uji coba instrumen, sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya, namun disarankan sekitar 20-30 orang responden.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.

3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
7. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
8. Membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat di tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2, dimana n adalah jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 20 orang, sehingga diperoleh db = 20-2 = 18 dan  $\alpha = 5\%$ .
9. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya :
  1. jika  $r_{xy}$  hitung > r tabel, maka valid
  2. jika  $r_{xy}$  hitung  $\leq$  r tabel, maka tidak valid

Jika instrumen itu valid, maka item tersebut dapat dipergunakan pada kuosioner penelitian. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan Microsoft Office Excel 2007. Maka akan diperoleh nilai  $r_{xy}$  hitung kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan n = 20 dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95 %. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi perhitungannya:

**Tabel 3. 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X (Pengembangan Pegawai)**

No. Item	Nilai Hitung Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Nilai r Tabel	Ket.
1	0.511	0.444	<b>Valid</b>
2	0.464	0.444	<b>Valid</b>
3	0.651	0.444	<b>Valid</b>
4	0.639	0.444	<b>Valid</b>
5	0.605	0.444	<b>Valid</b>
6	0.462	0.444	<b>Valid</b>
7	0.596	0.444	<b>Valid</b>

8	0.688	0.444	<b>Valid</b>
9	0.539	0.444	<b>Valid</b>
10	0.771	0.444	<b>Valid</b>
11	0.761	0.444	<b>Valid</b>
12	0.816	0.444	<b>Valid</b>
13	0.581	0.444	<b>Valid</b>
14	0.632	0.444	<b>Valid</b>
15	0.614	0.444	<b>Valid</b>

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel pengujian validitas variabel Pengembangan pegawai (X) terhadap 15 item pernyataan angket variabel X (pengembangan pegawai) menunjukkan semua item angket dinyatakan **valid**.

**Tabel 3. 12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Prestasi Kerja)**

<b>No. Item</b>	<b>Nilai Hitung Korelasi (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Ket.</b>
1	0.433	0.444	<b>Tidak Valid</b>
2	0.503	0.444	<b>Valid</b>
3	0.497	0.444	<b>Valid</b>
4	0.546	0.444	<b>Valid</b>
5	0.501	0.444	<b>Valid</b>
6	0.430	0.444	<b>Tidak Valid</b>
7	0.618	0.444	<b>Valid</b>
8	0.599	0.444	<b>Valid</b>
9	0.547	0.444	<b>Valid</b>
10	0.383	0.444	<b>Tidak Valid</b>
11	0.634	0.444	<b>Valid</b>
12	0.792	0.444	<b>Valid</b>
13	0.562	0.444	<b>Valid</b>
14	0.539	0.444	<b>Valid</b>
15	0.464	0.444	<b>Valid</b>
16	0.474	0.444	<b>Valid</b>
17	0.527	0.444	<b>Valid</b>
18	0.556	0.444	<b>Valid</b>
19	0.497	0.444	<b>Valid</b>

20	0.433	0.444	<b>Tidak Valid</b>
21	0.489	0.444	<b>Valid</b>
22	0.408	0.444	<b>Tidak Valid</b>
23	0.590	0.444	<b>Valid</b>
24	0.560	0.444	<b>Valid</b>
25	0.500	0.444	<b>Valid</b>
26	0.514	0.444	<b>Valid</b>

Sumber : Hasil pengolahan data

Pada pengujian validitas di atas terhadap 26 item pernyataan angket variabel Y (Prestasi kerja) menunjukkan bahwa terdapat lima item pernyataan angket yang dinyatakan tidak valid yaitu nomor 1, 6, 10, 20 dan 22. Dengan demikian angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel Y (Prestasi kerja) berjumlah 21 item pernyataan angket.

Dengan demikian secara keseluruhan rekapitulasi jumlah angket hasil uji coba dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 13**  
**Jumlah Item Angket Hasil Uji Coba**

No	Variabel	Jumlah Item Angket		
		Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba	
			Valid	Tidak Valid
1	Pengembangan Pegawai (X)	15	15	0
2	Prestasi Kerja (Y)	26	21	5
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>36</b>	<b>5</b>

Sumber: Hasil pengolahan data

Item angket yang tidak valid berada pada indikator yang berbeda, sehingga meskipun item angket dibuang angket yang lain masih dianggap representatif untuk mengukur indikator yang dimaksud.

#### 3.2.4.2. Uji Reliabilitas

Jika instrumen penelitian telah dikatakan valid, selanjutnya pengujian alat pengumpulan data kedua yaitu pengujian realibilitas instrumen. Reliabilitas

Wildhatun Sholihat, 2013

Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa dari Cronbach, yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :  
 $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians item

$\sigma^2$  = Varians total

Dimana : Rumus varians sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \left[ \frac{\sum X}{N} \right]^2}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:227)

Keterangan :

$\sigma$  = varians

$\sum X$  = Jumlah Skor

$N$  = Jumlah Peserta test

**Wildhatun Sholihat, 2013**

Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menyebar instrumen yang akan diuji realibilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (scoring) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
6. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
7. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
8. Menghitung jumlah skor masing-masing item yang diperoleh.
9. Menghitung jumlah kuadrat skor masing-masing item yang diperoleh.
10. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total
11. Menghitung nilai koefisien alfa.
12. Membandingkan nilai koefisien alfa dengan nilai koefisien korelasi yang terdapat dalam tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) =  $n-2$ . dimana  $n$  adalah jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 20 orang, sehingga diperoleh  $db = 20-2 = 18$  dan  $\alpha = 5\%$ .
13. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung  $r$  dan nilai tabel  $r$ . Kriterianya :
  1. jika  $r_{11}$  hitung  $> r$  tabel, maka reliabel
  2. jika  $r_{11}$  hitung  $\leq r$  tabel, maka tidak reliabel

Setelah diperoleh nilai  $r_{11}$ , kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N = 20$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95 %. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir, rekapitulasi perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 14**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Hasil		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1	Pengembangan Pegawai (X)	0.886	0.444	<b>Reliabel</b>
2	Prestasi Kerja (Y)	0.885	0.444	<b>Reliabel</b>

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel X (Pengembangan Pegawai), diperoleh  $r_{hitung} = 0,886$  dan nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $db = n-2 = 0,444$ . Hal ini berarti  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,886 > 0,444$ ), dengan demikian angket untuk variabel X (Pengembangan pegawai) mempunyai daya ketetapan atau dengan kata lain **reliabel**.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Y (Prestasi Kerja) diperoleh  $r_{hitung} = 0,885$  dan nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $db = n-2 = 0,444$ . Hal ini berarti  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,885 > 0,444$ ), dengan demikian angket untuk variabel Y (Prestasi kerja) mempunyai daya ketetapan atau dengan kata lain **reliabel**.

### 3.2.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada tujuan penelitian yang sudah dirumuskan, yaitu (1) untuk melihat bagaimanakah gambaran variabel-variabel yang diteliti dan (2) untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variabel. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis gambaran variabel, sementara teknik analisis inferensial digunakan sebagai alat untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh antar variabel yang diteliti. Secara khusus, analisis data deskriptif yang digunakan

adalah dengan menghitung ukuran pemusatan dan penyebaran data yang telah diperoleh, dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan grafik. Selanjutnya analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana ini digunakan karena tujuan penelitian hendak mengkaji ada tidaknya pengaruh antar variabel dan jenis data yang diperoleh berbentuk data ordinal.

Langkah kerja analisis data deskriptif meliputi:

1. *Melakukan editing data*, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti konsistensi jawaban, dan menyeleksi keutuhan kuesioner sehingga data siap diproses.
2. *Melakukan input data (tabulasi)*, berdasarkan data yang diperoleh responden.
3. Menghitung frekuensi data yang diperoleh.
4. Menyajikan data yang sudah diperoleh, baik dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Melakukan analisis berdasarkan data yang sudah disajikan.

Sementara langkah kerja analisis data inferensial (analisis regresi) meliputi:

1. *Melakukan editing data*, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti konsistensi jawaban, dan menyeleksi keutuhan kuesioner sehingga data siap diproses.
2. *Melakukan input data (tabulasi)*, berdasarkan skor yang diperoleh responden.
3. Menghitung jumlah skor yang diperoleh oleh masing-masing responden
4. Menghitung nilai koefisien regresi.
5. Menghitung nilai uji statistik F.
6. Menentukan titik kritis atau nilai tabel r atau nilai tabel F, pada derajat bebas ( $db = N - k - 1$ ) dan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ .
7. Membandingkan nilai hitung r atau nilai hitung F dengan nilai r atau nilai F yang terdapat dalam tabel.
8. Membuat kesimpulan. Kriteria kesimpulan: Jika nilai hitung r atau F lebih besar dari nilai tabel r atau F, maka item angket dinyatakan signifikan.

### **3.2.8. Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Dalam melakukan analisis data, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu harus dilakukan beberapa pengujian yaitu Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linieritas.

### 3.2.6.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian normalitas dengan uji Liliefors. Kelebihan Liliefors test adalah penggunaan/perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat sekalipun dengan ukuran sampel kecil. (Harun Al Rasyid, 2004). Langkah kerja uji normalitas dengan metode Liliefors menurut (Sambas Ali Muhidin 2010: 93) sebagai berikut:

1. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada data yang sama.
2. Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
3. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
4. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
5. Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada tabel z
6. Menghitung *Theoretical Proportion*.
7. Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar didalam titik observasi antara kedua proporsi.
8. Buat kesimpulan, dengan kriteria uji, tolak  $H_0$  jika  $D_{hitung} < D_{(n,\alpha)}$  dimana  $n$  hipotesis statistik yang akan diuji adalah:  
Adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Bentuk  
 $H_0$  : X mengikuti distribusi normal  
 $H_1$  : X tidak mengikuti distribusi normal

Berikut ini adalah tabel distribusi pembantu untuk pengujian normalitas

data :

**Tabel 3. 15**  
**Tabel Distribusi Pembantu untuk Pengujian Normalitas**

X	F	fk	$S_n(X_i)$	Z	$F_o(X_i)$	$S_n(X_i) - F_o(X_i)$	$ S_n(X_i) - F_o(X_i) $
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Keterangan :

Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar

Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul

Kolom 3 : Frekuensi kumulatif. Formula,  $fk = f + fk_{\text{sebelumnya}}$

Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula,  $S_n (X_i) = fk/n$

Kolom 5 : Nilai Z, formula,  $Z = \frac{X_i - X}{S}$

$$\text{Dimana : } X = \frac{\sum X_i}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}}$$

Kolom 6 : *Theoretical Proportion* (tabel z) : Proporsi kumulatif Luas Kurva Normal Baku dengan cara melihat nilai z pada tabel distribusi normal.

Kolom 7 : Selisih *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion* dengan cara mencari selisih kolom (4) dan kolom (6)

Kolom 8 : Nilai mutlak, artinya semua nilai harus bertanda positif. Tandai selisih mana yang paling besar nilainya. Nilai tersebut adalah D hitung.

Selanjutnya menghitung D tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan cara  $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$ .

Kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria :

- D hitung < D tabel, maka  $H_0$  diterima, artinya data berdistribusi normal.
- D hitung  $\geq$  D tabel, maka  $H_0$  ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal.

### 3.2.6.2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Peneliti menggunakan uji homogenitas adalah untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Pengujian homogenitas data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Barlett. Kriteria yang penulis lakukan adalah nilai

hitung  $X^2 >$  nilai tabel, maka  $H_0$  menyatakan skornya homogen ditolak. Rumus nilai hitung :

$$X^2 = (1_n 10) [\sum db \cdot \log S_i^2]$$

*Ating somantri dan sambas ali M (2006:294)*

Dimana :

$S_i^2$  = Varians tiap kelompok

$db_i$  =  $n - 1$  = Derajat kebebasan tiap kelompok

$B$  = Nilai Burlett =  $(\text{Log } S^2_{\text{Gab}}) (\sum db_i)$

$S^2_{\text{Gab}}$  = Varians gabungan =  $S^2_{\text{Gab}} = \frac{\sum db_i^2}{\sum db}$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini menurut Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:295), adalah:

1. Menentukan kelompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel Uji Barlett.

**Tabel 3. 16**  
**Model Tabel Uji Barlett**

Sampel	Db = n - 1	$S_i^2$	$\text{Log } S_i^2$	Db. $\text{Log } S_i^2$	Db. $S_i^2$
1					
2					
3					
...					
$\sum$					

3. Menghitung varians gabungan dengan rumus:  $S^2 = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$
4. Menghitung log dari varians gabungan.
5. Menghitung nilai Barlett.
6. Menghitung nilai  $X^2$
7. Menentukan nilai dan titik kritis pada  $\alpha = 0.05$  dan  $db = k-1$ , dimana  $k$  adalah banyaknya indikator.
8. Membuat kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

**Wildhatun Sholihat, 2013**

Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Jika nilai  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima (variasi data dinyatakan homogen).
- Jika nilai  $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak (variasi data dinyatakan tidak homogen).

### 3.2.6.3. Uji Linieritas

Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:296) adalah:

- 1) Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.
- 2) Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $JK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- 3) Menghitung jumlah kuadrat regresi b I a ( $JK_{reg(b/a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[ \sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right]$$

- 4) Menghitung jumlah kuadrat residu ( $JK_{res}$ ) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$$

- 5) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ( $RJK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

- 6) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ( $RJK_{reg(b/a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)}$$

- 7) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{res}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{N - 2}$$

- 8) Menghitung jumlah kuadrat error ( $JK_E$ ) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

- 9) Untuk menghitung  $JK_E$  urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

10) Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JKTC) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$

11) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJKTC) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{K - 2}$$

12) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJKE) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{N - k}$$

13) Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

14) Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.

15) Mencari nilai F tabel pada taraf signifikan 95% atau  $\alpha = 5\%$

16) Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

### 3.2.9. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan dengan pengujian tersebut maka akan didapat suatu keputusan untuk menolak atau menerima suatu hipotesis. Sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini.

Pengujian keberartian pada analisis regresi sederhana dapat dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut: (Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin, 2006:245-255),:

1. Menentukan rumusan hipotesis statistik ( $H_0$  dan  $H_1$ ) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu:

*Hipotesis*

$H_0: \beta=0$  : Tidak ada pengaruh antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi.

$H_1: \beta \neq 0$  : Ada pengaruh antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi.

2. Menentukan taraf kemaknaan/nyata  $\alpha$  (*level of significant  $\alpha$* ).
3. Menghitung nilai koefisien tertentu (dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi).
4. Menentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan)  $H_0$ .
5. Perhatikan apakah nilai hitung jatuh di daerah penerimaan atau penolakan?
6. Berikan kesimpulan