

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. DESAIN PENELITIAN

Menurut Nasution (2009, hlm. 23) mengemukakan bahwa: “Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian itu.” Dalam penelitian ini, desain penelitian dapat digambarkan seperti tabel dibawah ini:

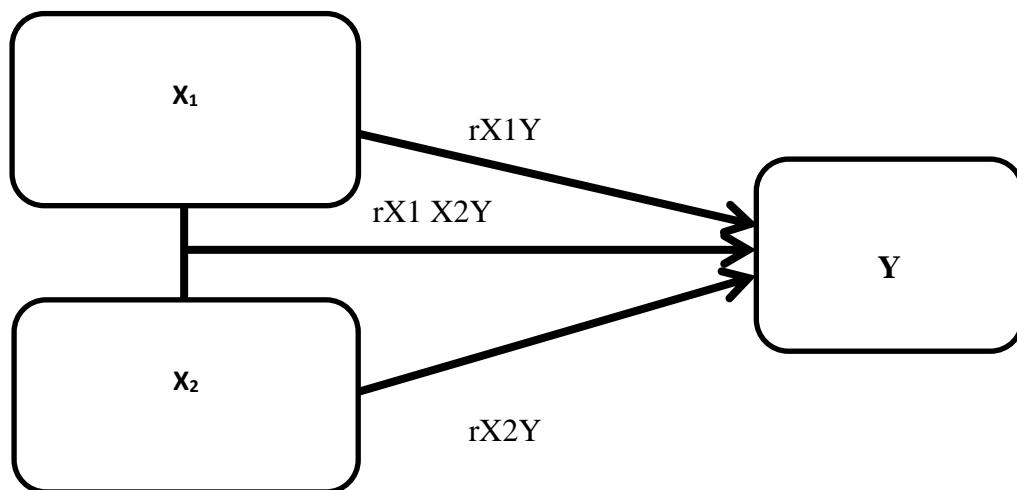
Tabel 3.1
Desain Penelitian

NO.	PROSES	HASIL
1.	Memilih masalah penelitian	Peneliti mendapatkan fokus masalah penelitian
2.	Merumuskan masalah penelitian	Peneliti mendapatkan rumusan masalah
3.	Merumuskan hipotesis	Peneliti memperoleh rumusan hipotesis
4.	Memilih metode dan pendekatan	Ketetapan peneliti mengenai metode dan pendekatan
5.	Menentukan variabel dan sumber data	Ketetapan peneliti dalam memperoleh variabel X_1 , X_2 dan Y beserta sumber data yang diperoleh
6.	Menentukan, menyusun dan validasi instrumen	Peneliti mendapatkan kisi-kisi, instrumen dan hasil uji angket atau validitas
7.	Mengumpulkan data	Peneliti memperoleh data-data penelitian
8.	Analisis data	Peneliti memperoleh hasil penelitian
9.	Menarik kesimpulan dan rekomendasi	Peneliti memperoleh kesimpulan dari seluruh penelitian dan memberikan rekomendasi
10.	Menyusun laporan	Peneliti memperoleh hasil laporan berupa tesis

Catatan : Tabel Desain Penelitian dibuat dengan rancangan sendiri

Dalam penelitian ini, secara umum akan dicari determinasi Lingkungan Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2), dengan Efektivitas Kinerja Pegawai (Y).

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian X_1 , X_2 dan Y

Keterangan:

- X_1 : Lingkungan Kerja
- X_2 : Karakteristik Individu
- Y : Efektivitas Kinerja Pegawai
- $r_{X_1, Y}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan Y
- $r_{X_2, Y}$: Korelasi antara variabel X_2 dengan Y
- $r_{X_1, X_2, Y}$: Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah salah satu metode penelitian yang banyak digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu kejadian.

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007, hlm.5) “Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual”. Sedangkan, Sukmadinata (2006, hlm.52) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah sebuah metode yang berusaha mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau tentang kecenderungan yang sedang berlangsung.

Proses penelitian deskriptif berupa pengumpulan dan penyusunan data, serta analisis dan penafsiran data. Penelitian deskriptif dapat bersifat komparatif dengan membandingkan persamaan dan perbedaan fenomena tertentu. Kemudian metode penelitian deskriptif menurut Mohamad Ali (2000, hlm.12), adalah sebagai berikut:

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Dilakukan dengan langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, dan analisis/pengolahan data serta membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sukmadinata (2006, hlm.53) menjelaskan bahwa “Penelitian kuantitatif didasari oleh filsafat positivisme yang menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Pendekatan analisis kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk membuktikan

hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Sesuai dengan pendapat tersebut, Sugiyono (2007, hlm. 11) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi.

B. PARTISIPAN

Penelitian ini dilakukan di lingkungan kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan merupakan salah satu lembaga atau organisasi pemerintah yang melayani kebutuhan publik, sehingga pengkajian terhadap proses penyelenggaraan dan pengelolaannya relevan dengan bidang kajian administrasi pendidikan.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Efektivitas Kinerja Pegawai. Untuk menggali informasi mengenai bagaimana kondisi faktual dari variabel tersebut, maka data penelitian ini merupakan nilai persepsi dari para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

C. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2002, hlm. 57) di dalam Akdon (2008, hlm. 96) memberikan pengertian bahwa : “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitats dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun Istijanto (2005, hlm. 109), menyatakan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Sementara Akdon (2008, hlm. 96) menyatakan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Unit penelitian dalam penelitian ini yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Adapun populasinya dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan yang berjumlah 110 orang pegawai.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

Bidang Tugas	Jabatan	Jumlah	Jumlah Total
Sub Bagian Umum	Kepala Dinas	1	14
	Sekretaris Dinas	1	
	Kasubag Umum	1	
	Staf	11	
Sub Bagian Keuangan	Kasubag Keuangan	1	14
	Staf	13	
Sub Bagian Program	Kasubag Program	1	5
	Staf	4	
Bidang Pembinaan Sekolah Dasar	Kabid Pembinaan Sekolah Dasar	1	14
	Kasi Kesiswaan SD	1	
	Kasi Kurikulum dan Penilaian SD	1	
	Kasi kelembagaan dan Sarana Prasarana SD	1	
	Staf	10	
Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama	Kabid Pembinaan SMP	1	13
	Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana SMP	1	
	Kasi Kesiswaan SMP	1	
	Kasi Kurikulum dan Penilaian SMP	1	
	Staf	9	
Bidang Pembinaan PAUD dan DikMas	Kabid Pemb. Paud dan Dikmas	1	14
	Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana	1	

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

	Kasi Dikmas	1	
	Kasi PAUD	1	
	Staf	10	
Bidang Pembinaan Ketenagaan	Kabid Pembinaan Ketenagaan	1	12
	Kasi PTK PAUD, Dikmas dan Kebudayaan	1	
	Kasi PTK SMP	1	
	Kasi PTK SD	1	
	Staf	8	
Bidang Kebudayaan	Kabid Kebudayaan	1	12
	Kasi Kelembagaan dan Sarpras Kebudayaan	1	
	Kasi Cagar Budaya dan Permuseuman	1	
	Kasi Kesenian, Sejarah dan Tradisi	1	
	Staf	8	
Pengawas	Pengawas SMP	12	12
Jumlah Keseluruhan Pegawai			110

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kuningan, 2017

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiono (2007, hlm. 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dan sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili).

Arikunto (1998, hlm.117) dalam Akdon (2008, hlm. 98) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Sementara menurut Akdon (2008, hlm. 98) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Berkaitan dengan teknik ini pula, Nasution (Akdon, 2008 , hlm. 99) berpendapat bahwa “Mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain

penelitiannya, serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya”. Melalui sampel ini sebagian dari jumlah populasi diambil datanya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis. Hasil akhir penelitian yang didapatkan kemudian digunakan untuk merefleksikan keadaan populasi yang ada (Sukardi, 2007, hlm. 54).

Dengan dilandasi oleh pemikiran bahwa penelitian ini difokuskan untuk mengkaji efektivitas kerja personel suatu lembaga pada sektor pendidikan yang merupakan bagian dari kajian administrasi pendidikan, maka untuk tujuan tersebut ditetapkan penentuan sampel secara porposif.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (1996, hlm.67) yang mengemukakan bahwa:

Purposive sampling dikenal juga dengan pertimbangan ialah tehnik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan atas pertimbangan efisiensi, baik dari segi dana, waktu maupun tenaga, maka dari keseluruhan populasi penelitian ditetapkan sejumlah sampel 52 orang pegawai yang tersebar dari seluruh bagian di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

Tehnik penentuan besarnya sampel penelitian ini menggunakan rumus dari Taro Yamane, Rakhmat (Riduwan, 2014) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- d = Presisi yang ditetapkan

Diketahui jumlah populasi pegawai sebesar $N= 110$ orang dan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar 10%. Jadi, berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) untuk pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{110}{(110) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{110}{(110) \cdot (0,01) + 1} = \frac{110}{2,1} = 52,38$$

$\approx 52 \text{ responden}$

D. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007, hlm. 21) “semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya”.

Lingkungan kerja bagi pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi sebuah organisasi swasta maupun publik. Lingkungan kerja yang mempengaruhi para pegawai ini baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentunya akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktifitas kerja para pegawai dan secara tidak langsung juga dapat menurunkan produktifitas organisasi.

Titik tolak dari lingkungan kerja ini adalah tingginya produktifitas sebuah organisasi. Dengan demikian perbaikan lingkungan kerja ini sama sekali bukan tujuan mewah atau pengadaan fasilitas-fasilitas untuk kemewahan pegawai.

Setiap lembaga atau organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja lembaga/organisasi. Dalam menjalankan

kegiatannya, setiap lembaga/ organisasi harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam tubuh organisasinya. Selain itu, harus pula memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar lembaga/organisasi atau lingkungan sekitarnya.

Berkenaan dengan konsep lingkungan kerja ini, Sukanto dan Indriyo (2000, hlm. 151) menegaskan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lebih jauh, Nitisemito (1992, hlm. 25) menekankan bahwa lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan”.

Dari kedua pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang tugas-tugas yang di bebankan. Namun secara umum lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu masing-masing pegawai membentuk perilaku pegawai yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja, dan aktualisasi karir pegawai, namun selain Karakteristik individu masing-masing pegawai hal-hal yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai tetapi juga berasal dari lingkungan kerja Musriha (2013, hlm.21). Siagian (2002, hlm.40) menyatakan bahwa, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Terdapat pula pendapat menurut Hurriyati (2005, hlm.79) karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Lebih lanjut menurut Robbins (2007, hlm.78) mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis diantaranya kemampuan dalam hal fisik dan mental, kepribadian dan tingkat pendidikan. Sedang karakteristik biologis meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari pegawai itu sendiri.

Mathiue & Zajac (1990) menyatakan bahwa, Karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian.

Menurut Morrow menyatakan bahwa, komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau individual characteristics (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Yang mencakup kemampuan dalam hal fisik dan mental, kepribadian, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin dan status perkawinan.

3. Efektivitas kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan

Istilah efektif dalam hal ini, menurut Siagian (2004, hlm. 24) didefinisikan sebagai:

Pemanfaatan sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Sementara itu Abdurahmat (2003, hlm. 92) mengemukakan bahwa, “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya”.

Pandangan lain mengenai efektivitas ini dikemukakan oleh Saputra (2001, hlm. 13) bahwa:

Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek atau akibat yang dikehendaki ketika seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat, kalau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya.

Menurut Maier (2001, hlm. 47) dalam Indra Junaedi (2013, hlm. 15) “kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan”. Pandangan ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut kriteria dan alat ukur yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Enni dkk. (2013, hlm. 2) Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi.

Adapun menurut Werang (2014, hlm. 128) kinerja merupakan “sebagai catatan tentang keluaran yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu”.

Patricia King (2009) dalam Indra Junaedi (2013, hlm.15) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu pada pandangan ini, dapat difahami bahwa kinerja seseorang terkait dengan tugas rutin yang dikerjakannya. Sebagai pegawai Dinas Pendidikan yang tugas rutinasnya melayani dalam bidang pendidikan maka harus secara optimal dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Mitchel dalam Yusrizal (2008) juga memandang bahwa kinerja merupakan “hasil interaksi atau berfungsinya unsur motivasi, dan kemampuan pada diri seseorang“. Menurut Mitchel, faktor motivasi dan kemampuan harus terpenuhi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

L. R Sales dan Strauss (1997, hlm. 47) menjelaskan fungsi atau tujuan dari standar kinerja yaitu:

“Manager expected to be held to standard of accountability, and most managers prefer to have there established unambiguously so they know where to direct their energies in effect, the standard established a target and at the end of the target period (week, month, or year) both manager and boss can compare the expected standard of performance with the actual level of achievement”.

Adapun Sudarsono (2008, hlm. 147) mengemukakan pengertian kinerja adalah Hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerja buruk, atau dengan kata lain penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Sunarso dan Sumadi (2007, hlm. 64) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan yang dimaksud merupakan standar dari kegiatan yang dipakai sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya.

Sementara Mathis dan Jackson (2009, hlm. 378) berpendapat pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik

individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Samsudin (2006, hlm. 159), pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Gibson dkk juga (dalam Bestiana, 2012, hlm. 189) juga memaparkan bahwa: "Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Berdasarkan pada pengertian efektivitas dan kinerja tersebut maka peneliti akan menarik kesimpulan bahwa pengertian efektivitas kinerja ialah tercapainya usaha atau pekerjaan dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

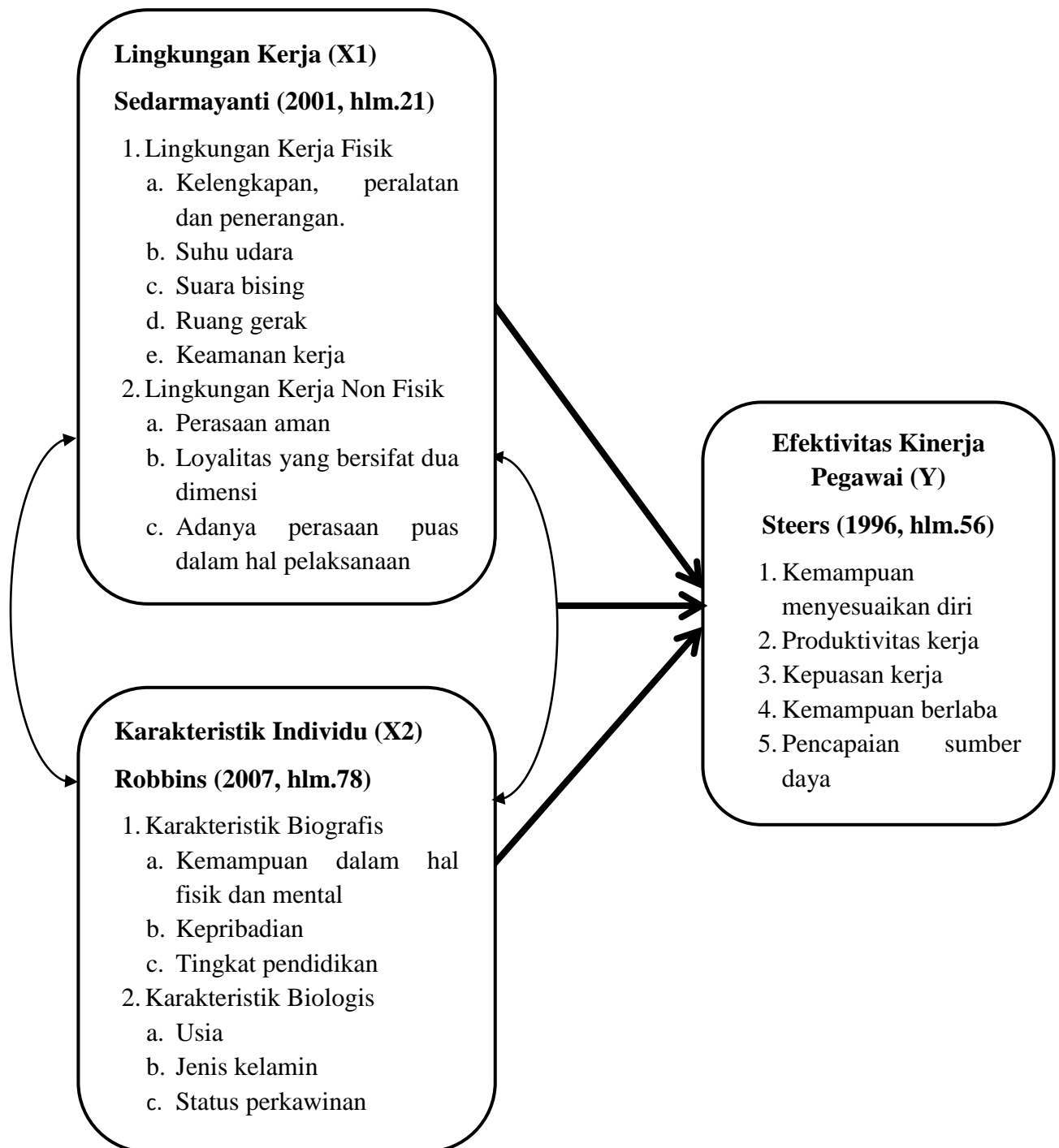
Untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian efektivitas kinerja menurut Sondang P. Siagian (1982, hlm.151), sebagai berikut: "Efektivitas berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bila mana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu."

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Berdasarkan dari uraian diatas, tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi, terutama ditentukan oleh cara-cara bekerja yang efektif dan efisien, oleh karena itu para pegawai perlulah mengembangkan dan memelihara jiwa efektivitas dan efisiensi dalam dirinya. Ini merupakan perubahan sikap mental, kebiasaan bertindak dan cara bekerja yang selama ini dianut. Keberatan terhadap perubahan-perubahan itu dapatlah ditinggalkan apabila disadari sepenuhnya bahwa pentingnya pengaruh

lingkungan kerja dan karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, demi tercapainya tujuan pribadi dan lembaga sehingga bisa memberikan rasa puas terhadap masyarakat khususnya dibidang pendidikan.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar:



Gambar 3.2 Hubungan Antar Variabel

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

E. INSTRUMEN DAN KISI-KISI PENELITIAN

1. Instrumen

Instrumen ini merupakan alat yang dapat mempermudah peneliti dalam memperoleh data mengenai masalah yang akan diteliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dengan menggunakan 4 skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Akdon, 2008, hlm.118).

Tabel 3.3
Skala Likert

Variabel Lingkungan Kerja X1	Variabel Karakteristik Individu X2	Variabel Efektivitas Kinerja Y	Skor
Sangat Memadai	Sangat Setuju	Selalu	4
Memadai	Setuju	Sering	3
Tidak Memadai	Tidak Setuju	Jarang	2
Sangat Tidak Memadai	Sangat Tidak Setuju	Tidak Pernah	1

2. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.4
Kisi-kisi instrumen Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM
Lingkungan Kinerja (X ₁)	1. Lingkungan Kerja Fisik	a. Kelengkapan, Peralatan dan Penerangan b. Suhu Udara c. Suara Bising d. Ruang Gerak e. Keamanan Kerja	1 – 14
	2. Lingkungan	a. Perasaan aman	15 – 21

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

	Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> b. Loyalitas yang bersifat dua dimensi c. Adanya perasaan puas dalam hal pelaksanaan pekerjaan. 	
Karakteristik Individu (X_2)	1. Karakteristik Biografis	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan dalam hal fisik dan mental b. Kepribadian c. Tingkat pendidikan 	<p style="text-align: center;">1 – 3 4 - 9 10 - 12</p>
	2. Karakteristik Biologis	<ul style="list-style-type: none"> a. Usia b. Jenis kelamin c. Status perkawinan 	<p style="text-align: center;">13 – 17 18 – 20</p>
Efektivitas Kinerja Pegawai (Y)	1. Kemampuan menyesuaikan diri	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyesuaian diri dengan Tugas. b. Penyesuain diri dengan orang/ pegawai. 	<p style="text-align: center;">1 – 4</p>
	2. Produktivitas Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan dan minat seorang pekerja. b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan. c. Peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi. 	<p style="text-align: center;">5 – 17</p>
	3. Kemampuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan kerja b. Kepuasan imbalan 	<p style="text-align: center;">18 -19</p>
	4. Kemampuan Berlaba	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan menyumbang untuk organisasi. 	<p style="text-align: center;">20 – 21</p>
	5. Pencapaian Sumber Daya	<ul style="list-style-type: none"> a. Sumber daya material b. Sumber daya non material 	<p style="text-align: center;">22 - 30</p>

F. PENGUJIAN INSTRUMEN

Sebelum mengadakan kegiatan pengumpulan data yang sebenarnya pada objek penelitian, terlebih dahulu angket diujicobakan kepada responden yang sama. Uji coba ini dimaksudkan agar angket penelitian dapat diukur validitas dan reliabilitasnya, untuk keperluan uji validitas dan reliabilitas instrumen pengumpulan data, disebar di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Setelah data uji coba angket terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis statistik dengan tujuan untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Ukuran bagi memadai tidaknya instrumen sebagai alat pengumpul data dan sebagai alat pengukur variabel penelitian, harus memenuhi syarat umum, yaitu syarat validitas/kesahihan dan syarat reliabilitas/keajegan.

Angket dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Angket dianggap reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dengan diketahui validitas dan reliabilitas alat pengumpul data, maka diharapkan penelitian akan memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

1. Uji Validitas

Validitas instrumen adalah ukuran sampel sejauh mana suatu instrumen secara akurat mengukur apa yang hendak diukur Ghazali (2002) dalam Ni Wayan Pramita (2016). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui penafsiran responden terhadap setiap butir pertanyaan dalam penelitian, apakah penafsiran setiap responden sama atau beda sama sekali.

Untuk menguji validitas instrumen terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkolerasikan setiap butir pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Akdon, 2005, hlm. 144).

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum Xi)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

EFEKTIVITAS

KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum xiYi$ = jumlah perkalian X dan Y

$\sum Xi$ = Jumlah Skor Item

$\sum Yi$ = Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum X_1^2$ = jumlah skor-skor X yang dikuadratkan

$\sum Y_i^2$ = jumlah skor-skor Y yang dikuadratkan

Uji Validitas Variabel X₁ (Lingkungan Kerja) Tahap 1

$N = 30$

$r_{tabel} (0,05) = 0,361$

jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid

r_{hitung} dapat dilihat dari *Korelasi butir dengan Total Skornya*.

Tabel 3.5

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel X₁ Lingkungan Kerja Tahap 1

No Item	Koefisien Korelasi r_{hitung}	Harga r_{tabel}	Keterangan
1	0.667	0.361	Valid
2	0.583	0.361	Valid
3	0.104	0.361	Tidak Valid
4	0.596	0.361	Valid
5	0.719	0.361	Valid
6	0.648	0.361	Valid
7	0.149	0.361	Tidak Valid

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

8	0.469	0.361	Valid
9	0.656	0.361	Valid
10	0.501	0.361	Valid
11	0.264	0.361	Tidak Valid
12	0.507	0.361	Valid
13	0.462	0.361	Valid
14	0.600	0.361	Valid
15	0.679	0.361	Valid
16	0.163	0.361	Tidak Valid
17	0.534	0.361	Valid
18	0.681	0.361	Valid
19	0.671	0.361	Valid
20	0.236	0.361	Tidak Valid
21	0.595	0.361	Valid
22	0.589	0.361	Valid
23	0.609	0.361	Valid
24	0.682	0.361	Valid
25	0.532	0.361	Valid
26	0.537	0.361	Valid

Dari hasil uji coba instrumen penelitian terhadap 30 responden untuk variabel lingkungan kerja diperoleh kesimpulan bahwa dari 26 item alat ukur dinyatakan *valid* sebanyak 21 item, sedangkan yang dinyatakan *tidak valid* sebanyak 5 item, dan item yang tidak valid dikeluarkan dari analisis.

Uji Validitas Variabel X₂ (Karakteristik Individu) Tahap 1

N = 30

r tabel (0,05) = 0,361

jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid

r_{hitung} dapat dilihat dari *Korelasi butir dengan Total Skornya*

Tabel 3.6

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

X₂ Variabel Karakteristik Individu Tahap 1

No Item	Koefisien Korelasi r hitung	Harga r tabel	Keterangan
1	0.494	0.361	Valid
2	0.235	0.361	Tidak Valid
3	0.618	0.361	Valid
4	0.540	0.361	Valid
5	0.540	0.361	Valid
6	0.554	0.361	Valid
7	0.743	0.361	Valid
8	0.523	0.361	Valid
9	0.549	0.361	Valid
10	0.718	0.361	Valid
11	0.700	0.361	Valid
12	0.478	0.361	Valid
13	0.554	0.361	Valid
14	0.684	0.361	Valid

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

15	0.593	0.361	Valid
16	0.584	0.361	Valid
17	0.514	0.361	Valid
18	0.635	0.361	Valid
19	0.756	0.361	Valid
20	0.511	0.361	Valid
21	0.117	0.361	Tidak Valid
22	0.464	0.361	Valid

Dari hasil uji coba instrumen penelitian terhadap 30 responden untuk variabel karakteristik individu diperoleh kesimpulan bahwa dari 22 item alat ukur dinyatakan *valid* sebanyak 20 item, sedangkan yang dinyatakan *tidak valid* sebanyak 2 item, dan item yang tidak valid dikeluarkan dari analisis.

Uji Validitas Variabel Y (Efektivitas Kinerja) Tahap 1

$N = 30$

$r_{\text{tabel}} (0,05) = 0,361$

jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} =$ tidak valid, dan jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} =$ valid

r_{hitung} dapat dilihat dari *Korelasi butir dengan Total Skornya*

Tabel 3.7

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel Y Efektivitas Kinerja Tahap 1

No Item	Koefisien Korelasi r_{hitung}	Harga r_{tabel}	Keterangan
1	0.580	0.361	Valid
2	0.450	0.361	Valid

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

3	0.583	0.361	Valid
4	0.649	0.361	Valid
5	0.589	0.361	Valid
6	0.543	0.361	Valid
7	0.621	0.361	Valid
8	0.183	0.361	Tidak Valid
9	0.529	0.361	Valid
10	0.632	0.361	Valid
11	0.281	0.361	Tidak Valid
12	0.470	0.361	Valid
13	0.544	0.361	Valid
14	0.634	0.361	Valid
15	0.448	0.361	Valid
16	0.589	0.361	Valid
17	0.429	0.361	Valid
18	0.246	0.361	Tidak Valid
19	0.338	0.361	Tidak Valid
20	0.601	0.361	Valid
21	0.416	0.361	Valid
22	0.402	0.361	Valid
23	0.507	0.361	Valid
24	0.089	0.361	Tidak Valid
25	0.523	0.361	Valid
26	0.500	0.361	Valid

27	0.516	0.361	Valid
28	0.596	0.361	Valid
29	0.613	0.361	Valid
30	0.601	0.361	Valid
31	0.583	0.361	Valid
32	0.699	0.361	Valid
33	0.565	0.361	Valid
34	0.543	0.361	Valid
35	0.683	0.361	Valid
36	0.220	0.361	Tidak Valid

Dari hasil uji coba instrumen penelitian terhadap 30 responden untuk variabel efektivitas kinerja diperoleh kesimpulan bahwa dari 36 item alat ukur dinyatakan *valid* sebanyak 30 item, sedangkan yang dinyatakan *tidak valid* sebanyak 6 item, dan item yang tidak valid dikeluarkan dari analisis.

Uji Validitas Variabel X₁ (Lingkungan Kerja) Tahap 2

Setelah Item 3, 7, 11, 16 dan 20 dikeluarkan dari analisis

N = 30

r tabel (0,05) = 0,361

jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid
 r_{hitung} dapat dilihat dari Korelasi butir dengan Total Skornya

Tabel 3.8

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel X₁ Lingkungan Kerja Tahap 2

No Item	Koefisien Korelasi r hitung	Harga r tabel	Keterangan
1	0.656	0.361	Valid

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

2	0.570	0.361	Valid
4	0.678	0.361	Valid
5	0.733	0.361	Valid
6	0.608	0.361	Valid
8	0.505	0.361	Valid
9	0.713	0.361	Valid
10	0.561	0.361	Valid
12	0.530	0.361	Valid
13	0.551	0.361	Valid
14	0.593	0.361	Valid
15	0.648	0.361	Valid
17	0.558	0.361	Valid
18	0.666	0.361	Valid
19	0.664	0.361	Valid
21	0.545	0.361	Valid
22	0.604	0.361	Valid
23	0.594	0.361	Valid
24	0.659	0.361	Valid
25	0.581	0.361	Valid
26	0.548	0.361	Valid

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut.

Uji Validitas Variabel X₂ (Karakteristik Individu) Tahap 2

Setelah Item 2 dan 21 dikeluarkan dari analisis

N = 30

r tabel (0,05) = 0,361

jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid

r_{hitung} dapat dilihat dari Korelasi butir dengan Total Skornya.

Tabel 3.9

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

X₂ Variabel Karakteristik Individu Tahap 2

No Item	Koefisien Korelasi r hitung	Harga r tabel	Keterangan
1	0.504	0.361	Valid
3	0.610	0.361	Valid
4	0.543	0.361	Valid
5	0.561	0.361	Valid
6	0.545	0.361	Valid
7	0.734	0.361	Valid
8	0.511	0.361	Valid
9	0.550	0.361	Valid
10	0.701	0.361	Valid
11	0.722	0.361	Valid
12	0.484	0.361	Valid
13	0.550	0.361	Valid
14	0.694	0.361	Valid
15	0.597	0.361	Valid

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

16	0.588	0.361	Valid
17	0.504	0.361	Valid
18	0.675	0.361	Valid
19	0.754	0.361	Valid
20	0.503	0.361	Valid
22	0.480	0.361	Valid

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut.

Uji Validitas Variabel Y (Efektivitas Kinerja) Tahap 2

Setelah Item 8, 11, 18, 19, 24 dan 36 dikeluarkan dari analisis

$N = 30$

$r_{\text{tabel}}(0,05) = 0,361$

jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} = \text{tidak valid}$, dan jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = \text{valid}$

r_{hitung} dapat dilihat dari *Korelasi butir dengan Total Skornya*

Tabel 3.10

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel Y Efektivitas Kinerja Tahap 2

No Item	Koefisien Korelasi r_{hitung}	Harga r_{tabel}	Keterangan
1	0.586	0.361	Valid
2	0.477	0.361	Valid
3	0.586	0.361	Valid
4	0.650	0.361	Valid
5	0.619	0.361	Valid

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

6	0.552	0.361	Valid
7	0.642	0.361	Valid
9	0.522	0.361	Valid
10	0.659	0.361	Valid
12	0.480	0.361	Valid
13	0.512	0.361	Valid
14	0.645	0.361	Valid
15	0.421	0.361	Valid
16	0.601	0.361	Valid
17	0.385	0.361	Valid
20	0.594	0.361	Valid
21	0.408	0.361	Valid
22	0.409	0.361	Valid
23	0.500	0.361	Valid
25	0.511	0.361	Valid
26	0.525	0.361	Valid
27	0.514	0.361	Valid
28	0.583	0.361	Valid
29	0.612	0.361	Valid
30	0.639	0.361	Valid
31	0.586	0.361	Valid
32	0.703	0.361	Valid
33	0.587	0.361	Valid
34	0.552	0.361	Valid

35	0.715	0.361	Valid
----	-------	-------	-------

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulang dua kali. Metode pengujian reliabilitas instrument ini dapat dilakukan berbagai cara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Alpha, metode mencari reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran: Uji realibilitas artinya tingkat kepercayaan terhadap hasil atau suatu pengukuran. Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki realibilitas tinggi adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

(Akdon, 2005:161)

Dimana	:
r 11	= Nilai reliabilitas
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap-tiap item
St	= Varians total
k	= Jumlah Item

Langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode *Alpha* sebagai berikut:

Langkah 1: Menghitung Varians Skor tiap-tiap item dengan rumus

$$Si = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

Si	= Varians skor tiap-tiap item
$\sum Xi^2$	= Jumlah kuadrat item Xi
$(\sum Xi)^2$	= Jumlah item Xi dikuadratkan

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

N = Jumlah responden

Langkah 2: Kemudian menjumlah varians semua item dengan rumus:

$$\sum Si = S1 + \dots + Sn$$

$\sum Si$ = Jumlah varians semua item

Langkah 3: menghitung varians total dengan rumus

$$\acute{O}St = \frac{\acute{O}Xt^2 - \frac{(\acute{O}xt^2)}{N}}{N}$$

Keterangan:

Si = Varians skor tiap-tiap item

$\sum Xt^2$ = Jumlah kuadrat item Xt

$(\sum Xt)^2$ = Jumlah item Xt dikuadratkan

N = Jumlah responden

Langkah 4: menghitung menggunakan alpha sebagai berikut:

$$r_{Alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\acute{O}Si}{St} \right)$$

Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Reliability

Tabel 3.11.1 Tabel Uji Reliabilitas X₁

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.77	56.047	7.486	21

Tabel 3.11.2 Tabel Uji Reliabilitas X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	66.40	50.386	.605	.908
Item2	66.57	50.461	.500	.911
Item4	66.43	49.771	.626	.908
Item5	66.53	49.568	.691	.906
Item6	66.33	51.195	.557	.909
Item8	66.63	51.689	.438	.912
Item9	66.33	50.299	.673	.907
Item10	66.53	50.809	.494	.911
Item12	66.57	51.978	.474	.911
Item13	66.33	51.678	.495	.911
Item14	66.43	51.495	.542	.910
Item15	66.20	50.855	.601	.908
Item17	66.70	52.493	.514	.910
Item18	66.13	50.809	.622	.908
Item19	66.20	50.717	.619	.908
Item21	66.27	51.306	.482	.911
Item22	66.67	50.920	.549	.910
Item23	66.73	51.926	.549	.910
Item24	66.40	50.869	.614	.908
Item25	66.33	50.989	.522	.910
Item26	66.60	51.972	.496	.911

Tabel 3.11.3 Tabel Uji Reliabilitas X1 Tabel 3.11.4 Tabel Uji Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	21

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut.

Cara pengambilan keputusan:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,70) maka reliabel

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil batas minimal (0,70) maka tidak reliable

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,913 sedangkan batas minimal = 0,70

Kesimpulan:

$r_{\text{Alpha}} >$ **batas minimal (0,70) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel.**

Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Karakteristik Individu)

Reliability

Tabel 3.12.1 Tabel Uji Reliabilitas X₂

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.43	49.151	7.011	20

Tabel 3.12.2 Tabel Uji Reliabilitas X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	62.87	45.844	.447	.899
Item3	63.27	44.892	.559	.896
Item4	62.90	45.128	.482	.898
Item5	63.00	44.621	.495	.898
Item6	62.83	45.592	.492	.898
Item7	63.07	42.271	.681	.892
Item8	63.33	44.851	.436	.900
Item9	63.33	45.678	.499	.898
Item10	63.07	43.995	.657	.894
Item11	62.90	42.714	.671	.892
Item12	63.20	45.614	.419	.900
Item13	63.13	45.775	.501	.898
Item14	63.17	44.351	.653	.894
Item15	63.27	43.789	.527	.897
Item16	63.23	43.771	.515	.898
Item17	63.13	45.292	.437	.899
Item18	63.10	43.334	.618	.894
Item19	63.20	42.924	.711	.892
Item20	62.97	45.826	.446	.899
Item22	63.27	45.513	.411	.900

Tabel 3.12.3 Tabel Uji Reliabilitas X2 Tabel 3.12.4 Tabel Uji Reliabilitas X2**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	20

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut.

Cara pengambilan keputusan:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,70) maka reliabel

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil batas minimal (0,70) maka tidak reliabel

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,901 sedangkan batas minimal = 0,70

Kesimpulan:

$r_{\text{Alpha}} >$ **batas minimal (0,70) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel.**

Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Y (Efektivitas Kinerja)

Reliability

Tabel 3.13.1 Tabel Uji Reliabilitas Y

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.03	82.723	9.095	30

Tabel 3.13.2 Tabel Uji Reliabilitas Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	97.50	77.569	.548	.920
Item2	97.60	78.110	.427	.922
Item3	98.00	78.483	.555	.921
Item4	97.47	76.326	.612	.919
Item5	97.53	76.602	.578	.920
Item6	97.40	78.041	.513	.921
Item7	97.57	75.771	.599	.920
Item9	97.97	78.654	.485	.921
Item10	97.67	76.368	.622	.919
Item12	97.83	78.213	.432	.922
Item13	97.77	78.737	.474	.921
Item14	97.80	77.062	.611	.920
Item15	97.83	78.420	.364	.923
Item16	97.87	75.568	.549	.921
Item17	97.70	79.597	.339	.923
Item20	97.57	77.495	.556	.920
Item21	97.63	78.861	.354	.923
Item22	97.87	78.671	.352	.923
Item23	97.67	78.506	.458	.922
Item25	97.53	78.257	.468	.921
Item26	97.80	77.614	.478	.921
Item27	97.57	77.702	.466	.922
Item28	97.90	76.990	.539	.921
Item29	97.43	77.426	.576	.920
Item30	97.60	75.834	.596	.920
Item31	98.00	78.483	.555	.921
Item32	97.43	75.840	.669	.919
Item33	97.50	76.948	.544	.920
Item34	97.40	78.041	.513	.921
Item35	97.57	74.944	.678	.918

Tabel 3.13.3 Tabel Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 3.13.4 Tabel Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	30

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut.

Cara pengambilan keputusan:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,70) maka reliabel
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil batas minimal (0,70) maka tidak reliabel

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,923 sedangkan batas minimal = 0,70

Kesimpulan:

$r_{\text{Alpha}} >$ batas minimal (0,70) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel.

Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

Tabel 3.14
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	r_{Alpha}	r_{tabel} Batas Minimal	Kesimpulan
Variabel X1 Lingkungan Kerja	0.911	0.70	Reliabel $R_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$
Variabel X2 Karakteristik Individu	0.901	0.70	Reliabel $R_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$
Variabel Y Efektivitas Kinerja	0.923	0.70	Reliabel $R_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$

G. PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Penggunaan angket sebagai alat pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah yang diteliti, dimana responden mengisi angket yang telah disiapkan oleh peneliti dengan jujur.

Penelitian ini menggunakan angket tertutup, agar jawaban responden dapat dijaga kerahasiannya. Akdon (2008, hlm. 32), mengemukakan bahwa :

Angket tertutup (angket berstruktur) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist (√). Dalam pengisian angket, responden hanya cukup dengan memberikan tanda checklist pada kolom yang tersedia dengan memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat responden itu sendiri.

Pengumpulan data menggunakan instrumen berupa angket tertutup untuk memperoleh informasi dan gambaran mengenai Lingkungan kerja, Karakteristik Individu dan Efektivitas Kinerja pegawai. Instrumen tersebut diberikan kepada 52 orang pegawai sebagai responden pada penelitian ini. Responden untuk seluruh variabel ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Setelah instrumen tersebut diisi oleh responden, langkah selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk menguji kebenaran hipotesis dari penelitian ini.

H. PENGOLAHAN DATA

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk melihat kecenderungan distribusi frekuensi variabel dan menentukan tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel Instrumen yang terkumpul selanjutnya diolah secara statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, karakteristik individu dan efektivitas kinerja pegawai berdasarkan pendekatan WMS (*Weighted Means Score*).

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

Gambaran umum setiap variabel digambarkan oleh skor rata-rata yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Weighted Means Scored* (WMS), dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} : skor rata-rata yang dicari

X : jumlah skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)

N : jumlah responden

Hasil kali perhitungan dikonsultasikan dengan tabel 3. kriteria dan penafsiran seperti dibawah ini:

Tabel 3.15
Kriteria Skor Rata-rata Variabel
Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

No.	Rentang Skor	Kriteria
1	3,01 – 4,00	Sangat Tinggi
2	2,01 – 3,00	Tinggi
3	1,01 – 2,00	Rendah
4	0,01 – 1,00	Sangat Rendah

Sumber: Diadaptasi dari Akdon dan Hadi (2005, hlm.39)

2. Analisis Data Pengujian Hipotesis

a) Mengubah data ordinal menjadi interval

Analisis regresi hanya dapat dilakukan jika skala data mempunyai skala interval atau rasio. Sedangkan jika data berupa skala ordinal atau nominal, maka analisis regresi tidak dapat dilakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis harus mengubah data ordinal menjadi data interval, sehingga analisis regresi dapat dilakukan.

Data yang digunakan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Efektivitas Kinerja (Y) merupakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan menggunakan skala ordinal. Penelitian ini menggunakan metode korelasi pearson product moment yang harus menggunakan data interval. Untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut data ordinal diubah ke dalam bentuk interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011, hlm.55) Method of Successive Interval (MSI), yaitu :

“Metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan bahwa *Method of Successive Interval* (MSI) merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* dari Microsoft Excel 2010. Untuk mengubah data tersebut langkah-langkahnya adalah:

- a. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
- d. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
- e. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Means of Interval} = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area at Below Density Upper Limit} - \text{Area at Below Lower Limit}}$$

Sumber: Umi Narimawati (2010, hlm. 47)

Keterangan:

Density at Lower Limit = kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit = daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit = daerah dibawah batas bawah

- f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai skala} + |\text{Nilai skala}_{\text{minimum}}| + 1$$

b) Pengujian normalitas data

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis parametrik atau nonparametrik. Dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat (X^2) sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{f=1}^k \frac{(f_0 - f_e)^2}{f}$$

Keterangan:

X^2 : Chi-kuadrat

f_0 : Frekuensi hasil Pengamatan

f_e : Frekuensi yang diharapkan

Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, maka dapat ditentukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $X^2_{hi=ung} \geq X^2_{tabel}$ artinya Distribusi Data Tidak Normal dan

Jika $X^2_{hi=ung} \leq X^2_{tabel}$ artinya Data Berdistribusi Normal.

Sebagaimana yang diungkapkan Akdon (2005, hlm. 165) "pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametric,

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya" Dalam penelitian ini maka telah dibuktikan pengujian normalitas sehingga menggunakan analisis parametrik.

Adapun dalam penelitian ini, Pengujian data normalitas dilakukan dengan bantuan Program SPSS 22 for windows.

c) Pengujian linieritas data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Maksudnya apakah garis regresi antar variabel independent dan variabel dependent membentuk garis linier atau tidak. Kalau tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2011).

Uji linieritas dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 *for windows*.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kesimpulan dari penelitian apakah berakhir dengan penerimaan ataupun dengan penolakan cara-cara yang dilakukan dalam uji hipotesis dalam penelitian ini antara lain :

a) Analisis korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sesuai dengan metode penelitian yang ditentukan, maka pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (r) yang dikemukakan oleh Karl Pearson. Teknik korelasi *Pearson Product Moment* merupakan teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan rasio dengan persyaratan tertentu seperti: data

dipilih secara random, berdistribusi normal, berpola linier, mempunyai pasangan yang sama dengan subyek yang sama.

Berikut ini rumus *Pearson Product Moment* (Akdon 2005, hlm. 144):

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi yang dicari
- n = Banyaknya subjek pemilik nilai
- X = Nilai variabel 1
- Y = Nilai variabel 2

Adapun dalam penelitian ini seluruh pengolahannya, peneliti menggunakan bantuan SPSS 22 *for windows*.

b) Analisis regresi

Analisis regresi adalah teknik statistikal yang digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependent (Y) dengan dua variabel independent (X1) dan (X2). Analisa regresi digunakan untuk mendapatkan informasi agar tujuan penelitian dapat tercapai, regresi dapat dipakai untuk memperkirakan variabel mana dari atribut yang paling banyak memberikan kontribusi dengan uji coba yang signifikan.

Analisis regresi sederhana ditunjukkan untuk menguji kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat tanpa dikontrol variabel bebas lainnya, sedangkan regresi ganda untuk menguji kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dikontrol variabel bebas lainnya.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tanpa dikontrol variabel bebas lainnya, dalam uji regresi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b1x1$$

(Sugiyono,2010, hlm. 262)

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

Keterangan :

- \hat{Y} = Nilai tafsir Y (Variabel terikat) dari persamaan regresi
 a = Nilai Konstanta
 b1 = Nilai Koefisien regresi X1
 X1 = Variabel bebas X1

$$\hat{Y} = a + b_1x_1$$

(Sugiyono, 2010, hlm. 262)

Keterangan :

- \hat{Y} = Nilai tafsir Y (Variabel terikat) dari persamaan regresi
 a = Nilai Konstanta
 b1 = Nilai Koefisien regresi X2
 X2 = Variabel bebas X2

Dalam melaksanakan uji regresi ini menggunakan Smart PLS Versi 2.2 Metode regresi berganda (*multiple regression*) digunakan untuk mengamati hubungan antara setiap variabel. Persamaan regresi linier antara variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Efektivitas Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sugiyono, 2010, hlm. 275)

Keterangan :

- \hat{Y} = Nilai tafsir Y (Variabel terikat) dari persamaan regresi
 a = Nilai Konstanta
 b1 = Nilai Koefisien regresi X1
 b2 = Nilai Koefisien regresi X2
 X1 = Variabel bebas X1
 X2 = Nilai Koefisien regresi X2

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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