

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini terdiri dari dua variabel, variabel independennya adalah kompetensi dan motivasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Subjek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

Penelitian ini dilakukan selama enam bulan, penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung yang beralamat di Jalan. Cianjur No. 34 Bandung, Jawa Barat Telp.(022) 7278853 E-mail : dbmp[at]bandung.go.id , karena faktanya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menurun yang merupakan masalah sehingga harus cepat diselesaikan.

Berdasarkan variabel penelitian tersebut, peneliti mencoba menganalisis sampai sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Mengenai metode penelitian, Sugiyono (2009:2) memberikan batasan bahwa : “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, misalnya untuk menguji

serangkaian hipotesa dengan mempergunakan teknik serta alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan”.

Penelitian ini berjenis deskriptif dan verifikatif. Ada dua variabel yang akan diteliti, variabel bebasnya yaitu kompetensi dan motivasi, variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui faktor penyebab dan analisis verifikatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang penekanannya untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian.

Sedangkan survei deskripsi menurut Sugiyono (2008:63) adalah: Suatu kegiatan penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti.

Penelitian survei deskripsi mempunyai tujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik dari satu fenomena tertentu dari keadaan sekarang dan atas dasar tersebut dapat ditarik kesimpulan tentang fenomena tersebut sehingga dapat dirumuskan rekomendasi bagi pemecahan masalah tersebut.

Dengan demikian penelitian ini selain memberikan gambaran tentang keterkaitan fenomena-fenomena yang ada, juga memberikan keterangan tentang keterkaitan variabel-variabel yang diteliti, pengujian hipotesis dan membuat prediksi untuk memperoleh makna dari permasalahan yang diteliti. Dengan

menggunakan metode penelitian deskriptif ini, maka dapat diperoleh deskripsi mengenai :

1. Gambaran kompetensi pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
2. Gambaran motivasi pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
3. Gambaran kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Bandung.

Adapun ciri-ciri metode deskriptif menurut Winarno Surakhmad (1998:140) dalam Tony Listianto dan Bambang Setiaji (2007:45) adalah sebagai berikut :

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang sedang aktual.
2. Data yang terkumpul mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa.

Tujuan penelitian yang kedua yaitu untuk menguji hipotesis, dengan menggunakan metode verifikatif. Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik. Seperti yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2004:7) bahwa metode penelitian verifikatif adalah "penelitian yang pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan".

Penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini akan dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

Penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

3.2.2 Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh (a). gambaran kompetensi, motivasi, kinerja; dan (b). eksplanasi yang teruji mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Bandung. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan digunakan jenis atau bentuk penelitian verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (pada pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Bandung) dan metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dan wawancara/diskusi .

Bentuk penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang memakai perhitungan-perhitungan statistik. Metode survey yaitu pengumpulan data yang dilakukan terhadap obyek dilapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Karena menggunakan metode survei, maka untuk menjawab tujuan penelitian (1) yaitu mengetahui gambaran kompetensi pegawai, (2) mengetahui gambaran motivasi pegawai, (3) mengetahui gambaran kinerja pegawai, maka digunakan deskriptif survei. Selanjutnya untuk menjawab tujuan penelitian (4) mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan *explanatory survey*.

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

3.3 Operasionalisasi Variabel

Setiap variabel pada dasarnya bersumber dari konsep. Konsep sendiri bersifat abstrak, tetapi menunjuk pada obyek-obyek tertentu yang konkret. Suatu konsep disebut variabel jika ia menampakkan variasi pada objek-objek yang ditunjuknya pada tingkat realitas (empiris) sehingga dimungkinkan dilakukan pengukuran. Salah satu cara untuk mencapainya dengan membuat definisi operasionalisasi variabel.

Menurut Sugiyono (2011:38) “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji meliputi kompetensi (X1) dan motivasi (X2) yang merupakan variabel bebas, dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Untuk menjabarkan variabel-variabel tersebut, berikut ini ditampilkan dalam bentuk tabel.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian
Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Konsep (1)	Variabel (2)	Sub variabel (3)	Indikator (4)	Ukuran (5)	Skala (5)
KOMPETENSI (X_1) Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan perilaku yang diharapkan organisasi pada karyawan mereka untuk menerapkannya di dalam pekerjaan mereka. (Michael Armstrong, 2006:160)	Tingkat Kompetensi (X_1)	1. Kompetensi behavioural (Perilaku)	Data diperoleh dari jawaban reponden tentang skala tingkat motivasi dengan skala likert dari indikator sebagai berikut :		
			1. Kemampuan hubungan dengan rekan kerja	• Tingkat kemampuan hubungan dengan rekan kerja	Ordinal
			2. Kemampuan hubungan dengan atasan	• Tingkat kemampuan hubungan dengan atasan • Tingkat kemampuan hubungan berkomunikasi dengan atasan	Ordinal
			1. Kemampuan teknis	• Tingkat kemampuan menggunakan teknologi informasi • Tingkat kemampuan teknis operasionalisasi komputer • Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki lulusan sesuai dengan tuntutan dinas	Ordinal
		2. Kompetensi technical (Teknik)	2. Kemampuan teknik Sub-statif Bidang	• Tingkat kemampuan teknik Sub-statif Bidang • Tingkat kemampuan dalam menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktekkan sesuai dengan aturan yang ditentukan pemerintah	Ordinal
					Ordinal
					Ordinal
					Ordinal

<p>Motivasi (X₂)</p> <p>Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dari diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja).</p> <p>(David McClelland dalam Robbins, 2008:230)</p>	<p>Tingkat Motivasi (X₂)</p>	<p>1. <i>Need for Achievement</i></p>	1. Semangat	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai untuk mengerjakan tugasnya 	Ordinal
			2. Orientasi Hasil	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai untuk selalu berorientasi pada hasil kerja yang baik 	Ordinal
			3. Selalu ingin unggul	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai untuk mencapai keunggulan dalam bekerja 	Ordinal
			4. Ketepatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai mengerjakan tugas dengan tepat waktu 	Ordinal
		<p>2. <i>Need for Power</i></p>	1. Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai memimpin rekan kerjanya 	Ordinal
			2. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi 	Ordinal
			3. Penghormatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai untuk dihormati 	Ordinal
		<p>3. <i>Need for Affiliation</i></p>	1. Keterlibatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai untuk terlibat dalam kegiatan kantor 	Ordinal
			2. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja 	Ordinal
			3. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan pegawai dalam berkomunikasi dengan rekan kerja 	Ordinal

<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.</p> <p>(Faustino Cardoso Gomez,2003:135)</p>	<p>Tingkat Kinerja (Y)</p>	1. Quantity of Work	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketercapaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan dinas 	Ordinal
		2. Quality of Work	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keakuratan, ketelitian,kecermatan terhadap pekerjaan 	Ordinal
		3. Job Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman tugas dan tanggung jawab pekerjaan 	Ordinal
		4. Creativeness	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengguna teknologi informasi, peralatan kantor dan teknik tepat dalam pekerjaan 	Ordinal
		5. Cooperation	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemberian bantuan dan dukungan kepada rekan kerja 	Ordinal
		6.Dependability	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan 	Ordinal
		7. Initiative	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat mengemukakan ide, tindakan dan solusi yang inovatif 	Ordinal
		8. Personal Qualities	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemeliharaan sikap yang baik dan profesional antar individu Tingkat pemeliharaan interaksi hubungan kerja yang efektif 	Ordinal Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

“Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh” (Arikunto 2010:172). Sumber data terdiri dari dua sumber yaitu:

1. Sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data/ melalui jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam kuesioner, baik yang berkaitan dengan variabel bebas (X1), (X2) maupun variabel terikat (Y).
2. Sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Atau diperoleh dari hasil penelitian terhadap dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

TABEL 3.2
Jenis Data

No	Keterangan	Jenis Data
1.	Presensi kehadiran pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung	Sekunder
2.	Jumlah pegawai yang diteliti	Primer
3.	Draft Penilaian Kinerja (DP3)	Sekunder
4.	Daftar Urut Kepangkatan (DUK)	Sekunder
5.	Rekapitulasi Daftar Pelatihan	Sekunder
6.	Evaluasi Kinerja Pegawai	Sekunder
7.	Wawancara tentang kinerja	Primer

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi.

Studi dokumentasi yaitu pencarian bahan-bahan atau teori-teori dengan mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2. Studi lapangan.

Yaitu penelitian langsung terhadap instansi yang merupakan tempat penelitian, studi lapangan ini dilakukan dengan cara:

1. Wawancara

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit” (Sugiyono, 2011:137). Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon, (a) wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh, dan (b) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah

tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara dilakukan langsung ke beberapa pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung dengan mengajukan pertanyaan yang tidak bisa didapat melalui kuesioner.

2. Kuesioner

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2011:142). Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan.

Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus diujicobakan terlebih dahulu kepada sekurang-kurangnya 20 responden sebagai *try out*. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian, penulis melakukan uji coba kepada 30 responden.

Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reliability*). Jika validitas dan reliabilitas tidak diketahui, maka akibatnya menjadi fatal dalam memberikan kesimpulan ataupun dalam memberi alasan terhadap hubungan-hubungan antar

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

variabel, bahkan secara luas validitas dan reliabilitas mencakup mutu seluruh proses pengambilan data sejak konsep disiapkan sampai data siap untuk dianalisis.

Instrumen sebagai alat pengumpulan data sangatlah perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Pengujian instrumen ini dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen pengumpulan data yang layak adalah yang telah memenuhi syarat valid dan reliabel.

Dalam menyusun kuesioner, dilakukan beberapa prosedur berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan
- b. Merumuskan *item-item* pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen yang bersifat tertutup.
- c. Responden hanya membubuhkan tanda cakra pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat, yang telah disediakan
- d. Menetapkan pemberian skor pada setiap *item* pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2004:86). “Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif”.

Setiap jawaban responden berturut-turut diberi nilai 5, 4, 3, 2, 1 jika *item* pertanyaan berindikasi positif, dan sebaliknya setiap jawaban responden berturut-

turut diberi nilai 1, 2, 3, 4, 5 jika *item* pertanyaan berindikasi negatif. Adapun tingkatan penskorannya dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Menurut Skala Likert

Alternatif Jawaban	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat rendah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3. Observasi

‘Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis’ (Sutrisno hadi dalam Sugiyono, 2011:145). Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data tentang motivasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung ke Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung untuk melihat langsung keadaan disana yang berkenaan dengan kompetensi, motivasi, kinerja pegawai, dan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung. Peneliti hanya sebagai pengamat independen dan tidak terlibat dalam kegiatan pegawai.

4. Studi Kepustakaan

Penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk mendukung penelitian secara langsung pada objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan jalan mencari informasi dari buku-buku, literature, konsep-konsep dan materi-materi yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Hal ini dilakukan guna mendukung kebenaran data yang diperoleh pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis mencari informasi dari berbagai buku yang berisi informasi-informasi mengenai kompetensi, motivasi, kinerja pegawai dan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Kata populasi (*population/universe*) dalam statistika merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Populasi merupakan keseluruhan elemen, atau unit elementer, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian.

Populasi adalah semua bidang analisis yang akan diteliti dalam suatu penelitian, baik lembaga atau instansi maupun wujud manusia. Menurut Arikunto (2001 : 102), “populasi merupakan seluruh elemen yang berada pada wilayah penelitian. Lebih rincinya dijelaskan bahwa : Populasi adalah totalitas nilai yang mungkin, hasil perhitungan atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.”

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung yang memiliki 1 kantor pusat yaitu yang bertempat di Jl. Cianjur No. 34 Bandung, Jawa Barat serta UPT yang tersebar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung dari setiap bidangnya. Adapun seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini adalah :

TABEL 3.4
Jumlah Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

NO.	BIDANG	JUMLAH PEGAWAI
1	Sekretariat	40
2	Bidang Perencanaan	40
3	Bidang Pembangunan dan Pemeliharaan	55
4	Bidang Pengendalian	54
5	Bidang Pengelolaan Bahan dan PJU	43
6	Bidang Pengairan	41
7	UPT LAB	40
8	UPT OP	36
9	UPT DAS	43
10	UPT Alat Berat	38
11	UPT PCA	36
12	UPT ALBER	40
	JUMLAH	506

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Menurut Sugiyono (2011:215), “bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi yang ada (karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga), maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi”.Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Bandung.

Dilanjutkan oleh Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa “untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau dengan 20%-25%.”

Berdasarkan pendapat diatas maka untuk sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan derajat kesalahan 10% atau 0,1. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n. Husain Umar (2002:59) mengemukakan bahwa, “Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Slovin*.”

Rumus *Slovin* tersebut adalah :

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

(Husain Umar, 2003:120)

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir
($e=0,1$).

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{506}{1 + (506(0,1)^2)} = 84$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 84 orang. Untuk meningkatkan kehandalan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% (0,1) dari 84 orang ($10\% \times 84 = 8,4$), maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 92 orang ($84+8,4= 92,4$ atau 92).

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Salah satu syarat penelitian adalah adanya data yang akurat dari sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan serta sesuai dengan tujuan penelitian yang bersangkutan. Oleh karena itu perlu ditentukan populasi serta sampel dari penelitian yang dimaksud.

Menurut Sugiyono (2009:91), “teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *proportionate random sampling* yaitu sebuah penarikan sampel secara *proportionate* yang dilakukan dengan secara acak dimana setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. *Proportionate random sampling* dapat digunakan bila analisa penelitian cenderung bersifat deskriptif atau bersifat umum.

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

(Riduwan, 2005:66)

dimana:

n_i = anggota sampel pada proporsi ke-i

N_i = populasi ke-i

N = populasi total

n = sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi pegawai:

1. Bidang Sekretariat

$$n_1 = \frac{40}{506} \times 92 = 7,27 = 7 \text{ orang}$$

2. Bidang Perencanaan

$$n_2 = \frac{40}{506} \times 92 = 7,27 = 7 \text{ orang}$$

3. Bidang Pembangunan dan Pemeliharaan

$$n_3 = \frac{55}{506} \times 92 = 10 \text{ orang}$$

4. Bidang Pengendalian

$$n_4 = \frac{54}{506} \times 92 = 9,81 = 10 \text{ orang}$$

5. Bidang Pengelolaan Bahan dan PJU

$$n_5 = \frac{43}{506} \times 92 = 7,81 = 8 \text{ orang}$$

6. Bidang Pengairan

$$n_6 = \frac{41}{506} \times 92 = 7,45 = 7 \text{ orang}$$

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

7. UPT LAB

$$n7 = \frac{40}{506} \times 92 = 7,27 = 7 \text{ orang}$$

8. UPT OP

$$n7 = \frac{36}{506} \times 92 = 6,54 = 7 \text{ orang}$$

9. UPT DAS

$$n7 = \frac{43}{506} \times 92 = 7,81 = 8 \text{ orang}$$

10. UPT Alat Berat

$$n7 = \frac{38}{506} \times 92 = 6,90 = 7 \text{ orang}$$

11. UPT PCA

$$n7 = \frac{36}{506} \times 92 = 6,54 = 7 \text{ orang}$$

12. UPT ALBER

$$n7 = \frac{40}{506} \times 92 = 7,27 = 7 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka didapat hasil tabel sebagai berikut:

TABEL 3.5
Proporsi Sampel Responden Penelitian

NO.	BIDANG	JUMLAH RESPONDEN
1	Sekretariat	7
2	Bidang Perencanaan	7
3	Bidang Pembangunan dan Pemeliharaan	10
4	Bidang Pengendalian	10
5	Bidang Pengelolaan Bahan dan PJU	8
6	Bidang Pengairan	7
7	UPT LAB	7
8	UPT OP	7
9	UPT DAS	8
10	UPT Alat Berat	7
11	UPT PCA	7
12	UPT ALBER	7
	TOTAL	92

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012

Pada penelitian ini dilakukan penarikan sampel secara random, responden yang digunakan untuk menjawab kuesioner untuk variabel kompetensi, motivasi dan kinerja adalah responden pegawai dari setiap bidang termasuk (kepala bidang atau kepala UPT) dengan jumlah kuesioner sesuai jumlah sampel secara random yang telah dihitung secara proporsi dari setiap bidang.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Agar diperoleh kesahihan dan keandalan instrumen, sebelum instrumen digunakan sebagai pengumpulan data maka perlu dilakukan uji coba terlebih dahulu.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan validitas internal, yaitu apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dengan cara melakukan korelasi antara skor butir dengan total skor konstruk atau variabel, dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows release 17*.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

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

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

(Suharsimi Arikunto, 2010:213)

dimana ;

R_{xy} = Korelasi Product Moment

N = jumlah populasi

Σx = jumlah skor butir (x)

Σy = jumlah skor variable (y)

Σx^2 = jumlah skor butir kuadrat (x)

Σy^2 = jumlah skor variable kuadrat (y)

Σxy = jumlah perkalian butir (x) dan skor variable (y)

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validaitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{xy} > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{xy} \leq r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 17.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel
Kompetensi (X₁) Dan Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Motivasi (X₂)				
Need for Achievement				
1	Tingkat keinginan pegawai untuk mengerjakan tugasnya	0.805	0,374	Valid
2	Tingkat keinginan pegawai untuk selalu berorientasi pada hasil kerja yang baik	0.864	0,374	Valid
3	Tingkat keinginan pegawai untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	0.690	0,374	Valid
4	Tingkat keinginan pegawai mengerjakan tugas dengan	0.690	0,374	Valid
Need for Power				
5	Tingkat keinginan pegawai memimpin rekan kerjanya	0.665	0,374	Valid
6	Tingkat keinginan pegawai untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	0.625	0,374	Valid
7	Tingkat keinginan pegawai untuk dihormati	0.637	0,374	Valid
Need for Afiliation				
8	Tingkat keinginan pegawai untuk terlibat dalam kegiatan kantor	0.561	0,374	Valid
9	Tingkat keinginan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja	0.764	0,374	Valid
10	Tingkat keinginan pegawai dalam berkomunikasi dengan rekan kerja	0.672	0,374	Valid
Kompetensi (X₁)				
Kompetensi behavioural (Perilaku)				
1	Tingkat kemampuan hubungan dengan rekan kerja	0.575	0,374	Valid
2	Tingkat kemampuan hubungan dengan atasan	0.795	0,374	Valid
3	Tingkat kemampuan hubungan berkomunikasi dengan atasan	0.606		Valid
Kompetensi technical (Teknik)				
4	Tingkat kemampuan menggunakan teknologi informasi	0.827	0,374	Valid
5	Tingkat kemampuan teknis operasionalisasi komputer	0.725	0,374	Valid
6	Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki lulusan sesuai dengan tuntutan dinas	0.645	0,374	Valid
Kemampuan teknik Sub-statif Bidang				
7	Tingkat kemampuan teknik Sub-statif Bidang	0.629	0,374	Valid
8	Tingkat kemampuan dalam menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktekkan sesuai dengan aturan yang ditentukan pemerintah	0.714	0,374	Valid
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

Kinerja (Y)				
Quantity of Work				
1	Tingkat ketercapaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan dinas	0.745	0,374	Valid
Quality of Work				
2	Tingkat keakuratan, ketelitian,kecermatan terhadap pekerjaan	0.770	0,374	Valid
Job Knowledge				
3	Tingkat pemahaman tugas dan tanggung jawab pekerjaan	0.824	0,374	Valid
Creativeness				
4	Tingkat pengguna teknologi informasi, peralatan kantor dan teknik tepat dalam pekerjaan	0.655	0,374	Valid
Cooperation				
5	Tingkat pemberian bantuan dan dukungan kepada rekan kerja	0.716	0,374	Valid
Dependability				
6	Tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.875	0,374	Valid
7	Tingkat mengemukakan ide, tindakan dan solusi yang inovatif	0.741	0,374	Valid
Personal Qualities				
8	Tingkat pemeliharaan sikap yang baik dan profesional antar individu	0.776	0,374	Valid
9	Tingkat pemeliharaan interaksi hubungan kerja yang efektif	0.801	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012 (Dengan menggunakan SPSS 17.0 For Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrument variabel motivasi pegawai dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator need for achievement dengan item pernyataan tingkat keinginan pegawai untuk selalu berorientasi pada hasil kerja yang baik yang bernilai 0.864. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator need for affiliation dengan item pernyataan tingkat keinginan pegawai untuk terlibat dalam kegiatan kantor yang bernilai 0.561.

Pada instrumen variabel kompetensi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator kompetensi technical (teknik) dengan item pernyataan

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

tingkat kemampuan menggunakan teknologi informasi yang bernilai 0.827. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kemampuan teknik Sub-statif Bidang dengan item pernyataan tingkat kemampuan teknik Sub-statif Bidang yang bernilai 0.629. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasi cukup tinggi.

Selanjutnya berdasarkan pada instrumen variabel kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator dependability dengan item pernyataan tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan yang bernilai 0.875. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator creativeness dengan item pernyataan Tingkat pengguna teknologi informasi, peralatan kantor dan teknik tepat dalam pekerjaan yang bernilai 0.655. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya cukup tinggi.

3.6.2 Uji Realibitas

“Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik” (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengetesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal: 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal: 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:239)

dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:227)

dimana:

σ_t^2 = harga varians total

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan reliabel

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 0.5% dan derajat kebebasan (df) $n-2(30-2 = 28)$ maka didapat nilai r tabel sebesar 0.374. Hasil pengujian reliabilitas instrument yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1.	Kompetensi	0.899	0.374	Reliabel
2.	Motivasi	0.915	0.374	Reliabel
3.	Kinerja	0.939	0.374	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012 (Dengan menggunakan SPSS 17.0 For Windows)

Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan computer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Ghozali (2001:135) mengatakan bahwa jika nilai

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

r_{hitung} (untuk r_{hitung} tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan reliabel.

Dilihat dari tabel 3.6 hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, dan Y menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Hal itu berarti bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kerealbilitasnya.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik-titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, lakukan langkah- langkah berikut ini.

1. *Entry* data atau buka *file* data yang akan dianalisis
2. Pilih menu berikut ini, *Analyze, Descriptives Statistics, Explore*

Misalnya Kolmogorov–Smirnov. Hipotesis yang diuji adalah :

H_0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi (X ₁)	Motivasi (X ₂)	Kinerja (Y)	Standardized Residual
N		92	92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12,03	11,50	15,26	,0000000
	Std. Deviation	1.494	2,082	2,627	,98984745
Most Extreme Differences	Absolute	,168	,115	,101	,104
	Positive	,168	,114	,094	,104
	Negative	-,102	-,115	-,101	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.680	1.149	1,009	1,039
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007	,143	,260	,231

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa variabel motivasi (X₂) pada Asymp.Sig.(2-tailed) memiliki nilai 0,143 atau sign. $p > 0,05$ sehingga diputuskan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal atau Ho diterima dan menolak Ha. Keputusan ini juga sama diberikan pada variabel pembelian (Y).

Sedangkan data variable kompetensi (X₁) menunjukkan hasil yang sebaliknya, nilai sign. $P < 0,05$ sehingga diputuskan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi data yang tidak normal atau Ha diterima dan menolak Ho. Berdasarkan hasil output diketahui bahwa Asymp.Sig.(2-tailed) memiliki nilai 0,007 atau sign. $p > 0,05$ sehingga diputuskan bahwa data residual memiliki distribusi yang normal atau Ho diterima dan menolak Ha.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Teknik Analisis Data Deskriptif merupakan Analisis data yang akan digunakan terdiri dari dua jenis yakni (1) analisis deskriptif yang bersifat kualitatif, (2) analisis kuantitatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik parametric.

Dalam menganalisis secara deskriptif digunakan bantuan tabel dalam bentuk persentase, dengan ketentuan pembobotan yang telah ditentukan, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Dalam analisis data ini, ditempuh prosedur analisis sebagai berikut:

1. *Editing*

Yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban pada kuesioner telah terisi lengkap.

2. *Coding*

Yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

3. Pemberian skor atau nilai

- a. Didalam pemberian skor atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5. Kriteria penilaian skor ini digolongkan dalam lima tingkatan :

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

TABEL 3.8
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat kuat/ selalu/ sangat mampu	5
Tinggi/ baik/ kuat/ sering/ mampu	4
Cukup/ cukup/ cukup/ kadang-kadang/ sedang	3
Rendah/ buruk/ lemah/ jarang/ tidak mampu	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat lemah/ tidak pernah/ sangat tidak mampu	1

Dimana angka ini hanya merupakan skala perbandingan agar dapat dikuantifisir untuk maksud analisis statistik.

4. *Tabulating*

Pengelompokan atas jawaban dengan teliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

Tabel 3.9
Tabulasi Data Penelitian

Resp.	Skor Itera						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

5. Analisis

Analisis ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis ini meliputi dua hal yaitu:

a. Analisis Deskriptif untuk menjawab permasalahan nomor 1, 2 dan 3

dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

- 1) Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner untuk variabel X_1 dengan jumlah skor kriterion variabel X_1 untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner X dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_{100}}$$

Keterangan: X_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X_i

$X_1 - X_{100}$ = jumlah skor kuesioner masing-masing

responden

- 3) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

dimana

ST = Skor tertinggi

- SS = Skor sedang
 SR = Skor terendah
 JB = Jumlah butir
 JR = Jumlah responden

- a) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kinerja (Y)



- b. Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis

Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

3.7.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

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

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

TABEL 3.10
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Suharsimi Arikunto, 2010:313). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan motivasi (X2), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) sehingga analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi ganda. Korelasi ganda digunakan

untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y . “Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lain” (Sugiyono, 2007:216).

Rumus korelasi ganda dua variabel:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

(Sugiyono, 2011:191)

dimana:

$R_{yx_1x_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi *product moment* antara X_1 dengan X_2

Ada dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y . Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 artinya:

- jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

- jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

TABEL 3.11
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011:184)

3.7.4 Analisis Regresi Ganda

“Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi)” (Sugiyono 2011:153). “Regresi ganda (*multiple regression*) adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*” (Suharsimi Arikunto, 2010:339). Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (motivasi dan kompetensi) dan satu variabel dependen (kinerja) maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2011:192)

dimana:

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

\hat{Y} = kinerja pegawai

X_1 = kompetensi pegawai

X_2 = motivasi pegawai

a = harga Y bila $X=0$ (harga konstan)

b_1, b_2 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

3.7.5 Koefisien Determinasi

Adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumusnya adalah:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.7.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi

korelasi (uji *T-student*) sebagai berikut:

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

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

(Sugiyono, 2011:184)

dimana:

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut:

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2011:192)

dimana:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- taraf signifikan 0,005 dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-k-1)$
- apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama :

$H_0 : \rho = 0$: tingkat kompetensi memberikan kontribusi terhadap tingkat kinerja pegawai.

$H_1 : \rho \neq 0$: tingkat kompetensi tidak memberikan kontribusi terhadap tingkat kinerja pegawai.

2. Hipotesis kedua :

$H_0 : \rho = 0$: tingkat motivasi memberikan kontribusi terhadap tingkat kinerja pegawai.

$H_1 : \rho \neq 0$: tingkat motivasi tidak memberikan kontribusi terhadap tingkat kinerja pegawai.

3. Hipotesis ketiga :

$H_0 : \rho = 0$: kompetensi dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \rho \neq 0$: kompetensi dan motivasi tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.