

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Paparannya akan meliputi :

- A. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian
- B. Metode Penelitian
- C. Definisi Operasional
- D. Prosedur Penelitian
- E. Teknik Pengumpulan Data
- F. Instrumen Penelitian
- G. Proses Pengembangan Instrumen
- H. Teknik Pengolahan Data

A. LOKASI, POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Populasi

Populasi merupakan salah satu unsur penting dalam penelitian

untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Arifin (2011: 215), Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

populasi atau universe adalah keseluruhan objek yang diteliti, baik berupa orang, benda, kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi.

Sedangkan menurut Sugiyono (2011: 215) :

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pada beberapa pengertian populasi diatas, untuk menentukan populasi yang relevan, peneliti harus mengidentifikasi terlebih dahulu data-data yang akan dikumpulkan sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini, subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 36 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

NO	SUB BIDANG	JUMLAH
1.	Kepala Bidang	1
2.	Kurikulum PK dan PLK	12
3.	Bina Promosi dan Kompetensi Siswa PK dan PLK	11
4.	Alat Bantu Media PK dan PLK	12

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

JUMLAH	36
---------------	-----------

Sumber: Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3. Sampel

Zainal Arifin (2011: 215) berpendapat bahwa sample adalah “sebagian dari populasi yang akan diselidiki atau dapat juga dikatakan bahwa sample adalah populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*)”.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012: 118) yaitu “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu.

Seperti yang dijelaskan oleh Arifin (2011: 224), bahwa dalam pengambilan dan penentuan jumlah sampel, sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak, tetapi sekedar gambaran dapat mengikuti petunjuk sebagai berikut:

1. Jika jumlah anggota populasi sampai dengan 50, sebaiknya dijadikan sampel semua atau sering disebut dengan sampel total, artinya seluruh anggota populasi dijadikan objek penelitian.
2. Jika jumlah anggota populasi berada antara 51 sampai dengan 100, maka sampel dapat diambil 50 – 60% atau dapat juga menggunakan sampel total.

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

3. Jika jumlah anggota populasi berada antara 101 sampai dengan 500, maka sampel dapat diambil 30 – 40%.
4. Jika jumlah anggota berada antara 501 sampai dengan 1000, maka sampel dapat diambil 20 – 25%.
5. Jika jumlah anggota populasi di atas 1000, maka sampel dapat diambil 10 – 15%.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel total. Sampel total adalah sampel yang memiliki besar sama dengan populasi.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. (Sugiyono, 2011: 2).

● Sukmadinata (2011: 52) mengemukakan bahwa metode penelitian merupakan rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis, dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang dihadapi.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Arifin (2011: 54), mengemukakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dalam variabel tunggal maupun korelasi dan atau perbandingan berbagai variabel. Artinya, variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel. Penelitian deskriptif berusaha mendeskripsikan suatu peristiwa atau kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

Mengacu pada pendapat Arifin (2011: 53) yang bahwa ada beberapa metode penelitian yang dapat dimasukkan kedalam penelitian kuantitatif yang bersifat noneksperimental, yaitu metode : deskriptif, survai, ekspos fakto, komparatif, korelasional dan penelitian tindakan. Berdasarkan masalah yang diteliti dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

1. Metode Deskriptif

Penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau. Penelitian ini tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. (Sukmadinata, 2011: 54) .

Tujuan penelitian deskriptif, yakni untuk menjelaskan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Pada awalnya, penelitian deskriptif hanya untuk menggambarkan variabel-variabel tunggal. Namun

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

demikian, Suharsimi Arikunto (2006) menegaskan bahwa “dalam perkembangannya selain menjelaskan tentang situasi atau kejadian yang sudah berlangsung sebuah penelitian deskriptif juga dirancang untuk membuat komparasi maupun untuk mengetahui hubungan atas satu variabel pada variabel lain. Oleh karena itu, penelitian komparasi dan korelasi dimasukkan dalam kelompok penelitian deskriptif.” (Arifin, 2011: 54).

Adapun langkah-langkah dari penelitian deskriptif menurut Arifin (2011: 56), yaitu :

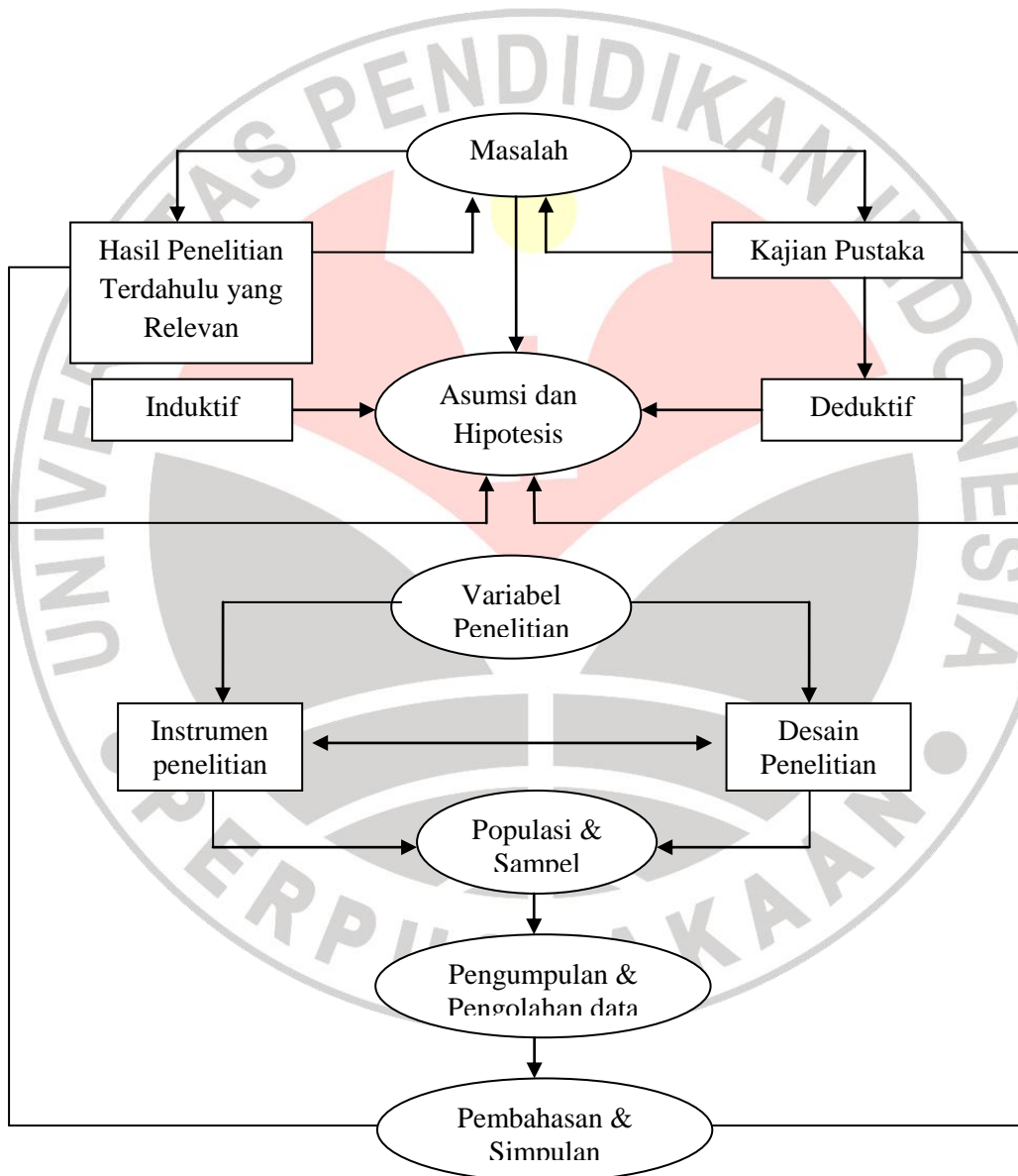
- a. Mengidentifikasi dan Memilih Masalah
- b. Melakukan Kajian Pustaka
- c. Merumuskan Masalah
- d. Merumuskan Asumsi dan Hipotesis
- e. Merumuskan Tujuan Penelitian
- f. Menjelaskan Manfaat Hasil Penelitian
- g. Menentukan Variabel Penelitian
- h. Menyusun Desain Penelitian
- i. Menentukan Populasi dan Sample
- j. Menyusun Instrumen Penelitian
- k. Mengumpulkan Data
- l. Membahas Hasil Penelitian
- m. Menarik Simpulan, Implikasi dan Saran

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

n. Menyusun Laporan



Sumber: Arifin, 2011: 63

Gambar 3.1
Paradigma Penelitian Deskriptif

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Sesuai dengan apa yang dijadikan permasalahan dalam penelitian ini, maka melalui metode penelitian deskriptif diharapkan dapat menghasilkan dan mendapatkan informasi yang tepat juga gambaran yang lengkap serta faktual mengenai **“Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

C. DEFINISI OPERASIONAL

Arifin (2011, 190) mengemukakan definisi operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain. Ada tiga macam cara menyusun definisi operasional, yaitu :

1. Menekankan pada kegiatan apa yang perlu dilakukan.
2. Menekankan pada bagaimana kegiatan itu dilakukan.
3. Menekankan pada sifat-sifat statis dari hal yang didefinisikan.

Untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran dari pembaca, maka akan dijelaskan pengertian dari variabel-variabel tersebut sehingga terdapat keseragaman landasan berpikir antara peneliti dengan pembaca. Adapun definisi operasional yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan/organisasi.

(<http://www.scribd.com/doc/24002434/Pengaruh-Motivasi-Berprestasi-Terhadap-Kinerja>).

2. Motivasi Berprestasi

Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 103), mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai berikut: “Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji”.

Motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat dari seorang yang berupa dorongan untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan dalam pekerjaan yang ditandai dengan upaya meraih prestasi melebihi pegawai yang lainnya.

3. Kinerja Pegawai

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Kinerja pegawai (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005: 9).

Kinerja pegawai pada penelitian ini diartikan sebagai penampilan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. PROSEDUR PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini, ditempuh dengan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini ditempuh langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Melakukan studi pendahuluan yang dilakukan untuk mendapatkan segala informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b. Melakukan persiapan penelitian yang menyangkut langkah-langkah pembuatan surat perizinan penelitian.
- c. Membuat instrumen terkait dengan kedua variabel.

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan penyebaran kuesioner dilakukan selama kurang lebih 1 minggu yang ditujukan kepada para pegawai Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam usaha pemecahan masalah penelitian. Adapun dalam pengumpulan data tersebut untuk memperoleh data diperlukan teknik-teknik tertentu, sehingga data yang diharapkan dapat terkumpul dan benar-benar relevan dengan permasalahan yang akan dipecahkan.

Seperti yang sudah dikemukakan oleh Nana Syaodih (2011: 216), ada beberapa teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, angket, observasi, dan studi dokumenter.

Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian. Data yang terkumpul akan digunakan sebagai bahasa analisis dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, pengumpulan data harus dilakukan dengan sistematis, terarah, dan sesuai dengan masalah penelitian.

Telah dijelaskan hal tersebut bahwa dalam teknik pengumpulan data erat hubungannya dengan masalah penelitian yang akan dipecahkan. Oleh

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

karena itu, pemilihan teknik perlu diperhatikan. Dalam penelitian, penggunaan teknik dan alat pengumpul data yang tepat (sesuai) dapat membantu pencapaian hasil (pemecahan masalah).

Ada beberapa tahapan yang ditempuh dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini. Tahapan yang dimaksud antara lain :

1. Penentuan Alat Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, dibutuhkan alat pengumpul data yang sesuai dengan karakteristik sumber data yang bersangkutan dengan mempertimbangkan segi kepraktisan, efisiensi dan kehandalan alat tersebut. Secara umum teknik pengumpulan data dikelompokkan menjadi dua, yaitu teknik secara langsung dan teknik secara tidak langsung. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik langsung dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian. Dan teknik langsung ini didukung oleh penyebaran angket kepada sejumlah responden penelitian.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2012: 199).

Keuntungan kuesioner, antara lain (a) responden dapat menjawab dengan bebas tanpa dipengaruhi oleh hubungan dengan peneliti atau penilai, dan waktu relatif lama, sehingga objektivitas dapat terjamin, (b) informasi atau data terkumpul lebih mudah karena itemnya homogen, dan (c) dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang jumlahnya cukup banyak. Sedangkan kelemahannya yakni (a) ada kemungkinan angket diisi oleh orang lain, (b) hanya diperuntukkan bagi yang dapat melihat, dan (c) responden hanya menjawab berdasarkan jawaban yang ada.

● Adapun beberapa bentuk kuesioner (angket), yaitu :

- a. Bentuk kuesioner (angket) berstruktur, yaitu kuesioner yang menyediakan beberapa kemungkinan jawaban. Bentuk kuesioner berstruktur terdiri atas tiga bentuk, yaitu (1) bentuk jawaban tertutup, yaitu kuesioner yang setiap pertanyaannya sudah tersedia berbagai alternatif jawaban, (2) bentuk jawaban tertutup, tetapi pada alternatif jawaban terakhir diberikan secara terbuka. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab secara

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

bebas, dan (3) bentuk jawaban bergambar, yaitu kuesioner yang memberikan jawaban dalam bentuk gambar.

- b. Bentuk kuesioner (angket) tak berstruktur, yaitu bentuk kuesioner yang memberikan jawaban secara terbuka dimana responden secara bebas menjawab pertanyaan tersebut. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang situasi, tetapi kurang dapat dinilai secara objektif. Jawabannya tidak dapat dianalisis secara statistik, sehingga kesimpulannya pun hanya merupakan pandangan yang bersifat umum.

(Arifin, 2011: 228).

Adapun jenis kuesioner yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner berstruktur (tertutup) dengan Skala (1-5). Dalam kuesioner tertutup jawaban sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang telah disediakan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel X (Motivasi Berprestasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Penggunaan kuesioner tertutup dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa alasan, yaitu :

- a. Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yang bersifat kuantitatif.
- b. Adanya efisiensi dilihat dari segi tenaga, biaya dan waktu dalam pengumpulan data.

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- c. Memberi kemudahan dan keleluasaan kepada responden dalam memberikan jawaban pada alternatif jawaban yang tersedia.
- d. Memudahkan peneliti dalam menganalisis jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh responden.

2. Penyusunan Alat Pengumpulan Data

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penyusunan alat untuk mengumpulkan data adalah :

- a. Menentukan variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X yakni Motivasi Berprestasi dan variabel Y yakni Kinerja Pegawai.
- b. Menetapkan dimensi dan indikator dari masing-masing variabel.
- c. Menyusun kisi-kisi kuesioner dari variabel X (Motivasi Berprestasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).
- d. Menyusun pertanyaan-pertanyaan disertai alternatif jawaban dalam bentuk check list (√) berdasarkan indikator variabelnya.
- e. Menetapkan bobot skor untuk masing-masing jawaban baik variabel X maupun variabel Y. Adapun penilaian yang dilakukan dalam penyusunan ini menggunakan Skala Likert yang nilainya berkisar antara 1 sampai dengan 5. Perincian nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Ada Pendapat (TAP)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2012: 135

F. INSTRUMEN PENELITIAN

Sugiyono (2012:148) menyatakan bahwa: “Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 29 butir pernyataan untuk variabel X (Motivasi Berprestasi) dan 29 butir pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai). Dimana setiap butir pernyataan mewakili aspek dalam penelitian ini.

Tabel 3.3
Angket Variabel X (Motivasi Berprestasi)

NO.	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	TAP	TS	STS

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1.	Saya berani mengambil risiko dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan.					
2.	Pekerjaan yang berisiko merupakan tantangan bagi saya.					
3.	Saya menyukai pekerjaan yang berisiko.					
4.	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih menantang.					
5.	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.					
6.	Saya menolak mengerjakan tugas-tugas yang lebih menantang.					
7.	Saya berusaha untuk mengatasi setiap kendala yang Bapak/Ibu hadapi					
8.	Saya tidak mudah menyerah jika mendapatkan pekerjaan yang sulit.					
9.	Saya berusaha untuk mendapatkan pemecahan terbaik terhadap setiap masalah yang Saya hadapi.					
10.	Saya menyukai situasi dimana penilaian prestasi menjadi pendorong perbaikan kinerja.					
11.	Dengan adanya penilaian kinerja (umpan balik) semangat kerja Saya meningkat.					
12.	Informasi yang Saya dapat, saya gunakan untuk meningkatkan prestasi untuk menjadi lebih baik.					
13.	Saya selalu mencari informasi untuk membantu kelancaran pekerjaan.					
14.	Saya selalu mencari cara-cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
15.	Saya menyelesaikan tugas dengan asal-asalan.					
16.	Saya mengerjakan tugas tanpa memperhitungkan imbalan yang diperoleh.					
17.	Saya menyukai segi intrinsik pekerjaan daripada imbalan materi atau hadiah.					
18.	Saya mengerjakan tugas dengan memperhitungkan imbalan.					
19.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa tambahan kompensasi secara finansial.					
20.	Saya yakin bahwa dengan bekerja keras prestasi dapat diraih.					
21.	Saya berusaha memperbaiki kinerja untuk meraih prestasi.					

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

22.	Saya mempertimbangkan secara matang setiap tindakan yang dilakukan.					
23.	Saya melakukan tindakan-tindakan tanpa memperhitungkan akibatnya.					
24.	Saya menerima tugas sebagai kewajiban.					
25.	Saya menghindari dari tugas sekalipun tugas itu akan menghantarkan saya untuk berprestasi lebih baik.					
26.	Saya tidak suka menunda pekerjaan.					
27.	Saya mengabaikan tugas-tugas sebelum ada yang menegur.					
28.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
29.	Saya melaksanakan tugas sampai selesai.					

Tabel 3.4
Angket Variabel Y (Kinerja Pegawai)

NO.	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	TAP	TS	STS
1.	Program yang menjadi tanggung jawab terlaksana dengan hasil maksimal					
2.	Setiap pekerjaan dikerjakan sesuai dengan kriteria lembaga.					
3.	Memahami program yang diberikan oleh lembaga.					
4.	Tidak melakukan kekeliruan dalam mengerjakan tugas.					
5.	Selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh lembaga.					
6.	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditetapkan lembaga.					
7.	Menyelesaikan pekerjaan dari lembaga dengan baik.					
8.	Memahami perencanaan kerja yang diberikan lembaga.					
9.	Pegawai memahami aturan kerja yang berlaku dalam pelaksanaan tugas.					
10.	Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
11.	Berusaha melakukan inovasi dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan.					

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

12.	Pimpinan selalu mengevaluasi tindakan pekerjaan pegawai.					
13.	Melakukan evaluasi pada setiap pekerjaan guna perbaikan dimasa yang akan datang.					
14.	Selalu melakukan tindakan perbaikan.					
15.	Mau menerima berbagai masukan dan kritikan terhadap pekerjaan guna perbaikan dimasa yang akan datang.					
16.	Melaksanakan tugas pokok dengan baik.					
17.	Selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan agar sesuai dengan standar tugas pokok dan fungsi.					
18.	Mau melaksanakan tugas tambahan.					
19.	Melaksanakan tugas tambahan dengan baik.					
20.	Tepat waktu dalam menyampaikan laporan harian.					
21.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan lembaga.					
22.	Hadir terlambat tanpa izin.					
23.	Pulang lebih cepat tanpa izin.					
24.	Tidak masuk kerja tanpa izin.					
25.	Tidak melaksanakan tugas kedinasan tanpa alasan.					
26.	Meninggalkan tugas/pekerjaan tanpa izin.					
27.	Mampu bekerja sama antar sesama pegawai lainnya.					
28.	Selalu menciptakan kekompakan dalam bekerja.					
29.	Selalu memberikan ide-ide dan saran dalam pekerjaan.					

G. PROSES PENGEMBANGAN INSTRUMEN

Sebelum kuesioner disebarakan pada responden, terlebih dahulu penulis melakukan uji coba kuesioner. Uji coba ini merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan atau

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kekurangan yang mungkin masih terdapat pada pertanyaan, pernyataan, atau pada alternatif jawaban.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Faisal (1988: 38), bahwa :

Setelah angket disusun lazimnya tidak langsung disebarkan untuk penggunaan sesungguhnya (tidak langsung dipakai dalam pengumpulan data yang sebenarnya). Sebelum pemakaiannya yang sesungguhnya sangatlah mutlak diperlakukan uji coba terhadap isi maupun bahasa angket yang telah disusun.

Kuesioner tersebut harus diujicobakan terlebih dahulu kepada responden yang memiliki karakteristik yang hampir sama dengan responden sebenarnya, dalam hal ini peneliti mengujicobakan kuesioner ini kepada 30 Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada tanggal 26 April – 3 Mei 2012.

Adapun untuk menilai apakah angket tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian, maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitasnya.

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen/kuesioner. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah intrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. (Sururi & Suharto, 2007: 51).

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Untuk Kriteria validitas, sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir soal valid
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir soal tidak valid

Pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid dapat dibuang atau direvisi kembali.

Pengujian validitas instrumen/kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan ukuran nilai-nilai r *Product Moment* yang diolah dengan menggunakan SPSS 18,0. Item yang dianggap valid adalah item yang memiliki nilai r *Product Moment* di atas 0,361.

Uji validitas ini ditunjukkan untuk mengukur atau menguji apakah suatu instrumen sudah benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum. Adapun langkah-langkah mengoperasionalkan SPSS 18.0 adalah sebagai berikut :

1. Aktifkan program SPSS sehingga tampak spreadsheet.
2. Aktifkan *Variable View* dan definisikan tiap kolomnya.
3. Setelah mengisi variable view, klik data view dan isikan data.
4. Simpan data tersebut.
5. Klik menu *Analyze*, pilih *Scale*, pilih *Reliability Analysis*.

Dari hasil penyebaran uji coba kuesioner, yang diperoleh menggunakan SPSS 18.0 sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Coba Kuesioner Validitas Variabel X
(Motivasi Berprestasi)

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1.	0,708	0,361	Valid
2.	0,749	0,361	Valid
3.	0,670	0,361	Valid
4.	0,796	0,361	Valid
5.	0,567	0,361	Valid
6.	0,463	0,361	Valid
7.	0,686	0,361	Valid
8.	0,453	0,361	Valid
9.	0,642	0,361	Valid
10.	0,590	0,361	Valid
11.	0,403	0,361	Valid
12.	0,572	0,361	Valid
13.	0,537	0,361	Valid
14.	0,449	0,361	Valid
15.	0,389	0,361	Valid
16.	0,415	0,361	Valid
17.	0,553	0,361	Valid
18.	0,006	0,361	Tidak Valid
19.	0,518	0,361	Valid
20.	0,569	0,361	Valid
21.	0,525	0,361	Valid
22.	0,611	0,361	Valid
23.	0,267	0,361	Tidak Valid
24.	0,622	0,361	Valid
25.	0,208	0,361	Tidak Valid
26.	0,491	0,361	Valid
27.	0,138	0,361	Tidak Valid

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

28.	0,428	0,361	Valid
29.	0,580	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.7, diperoleh 25 item valid dari 29 untuk angket variabel X (Motivasi Berprestasi), maka item yang tidak valid dilakukan perbaikan.

Tabel 3.6
Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y
(Kinerja Pegawai)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1.	0,543	0,361	Valid
2.	0,214	0,361	Tidak Valid
3.	0,377	0,361	Valid
4.	0,720	0,361	Valid
5.	0,696	0,361	Valid
6.	0,489	0,361	Valid
7.	0,298	0,361	Tidak Valid
8.	0,509	0,361	Valid
9.	0,595	0,361	Valid
10.	0,571	0,361	Valid
11.	0,566	0,361	Valid
12.	0,191	0,361	Tidak Valid
13.	0,466	0,361	Valid
14.	0,709	0,361	Valid
15.	0,537	0,361	Valid
16.	0,433	0,361	Valid
17.	0,487	0,361	Valid
18.	0,692	0,361	Valid

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

19.	0,777	0,361	Valid
20.	0,721	0,361	Valid
21.	0,758	0,361	Valid
22.	0,714	0,361	Valid
23.	0,793	0,361	Valid
24.	0,504	0,361	Valid
25.	0,399	0,361	Valid
26.	0,455	0,361	Valid
27.	0,843	0,361	Valid
28.	0,823	0,361	Valid
29.	0,651	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.8, diperoleh 26 item valid dari 29 untuk kuesioner variabel Y (Kinerja Pegawai), maka item yang tidak valid dilakukan perbaikan.

Hasil perhitungan korelasi kemudian diinterpretasikan dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan Sugiyono (2012: 188), bahwa :

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu kuesioner dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena kuesioner tersebut sudah dianggap baik. Kuesioner yang

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (stability/test retest, equivalent atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada kuesioner). (Sururi & Suharto, 2007: 52).

Dari hasil penyebaran uji coba kuesioner, diperoleh menggunakan SPSS 18.0 sebagai berikut :

Tabel 3.7
Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X (Motivasi Berprestasi)
dan Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel	Distribusi Data		Keterangan
	Hitung	Tabel	
X	0,821	0,7	Reliabel
Y	0,923	0,7	Reliabel

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan ukuran Cronbach Alpha yang diolah menggunakan SPSS 18.0, item yang dianggap *reliable* adalah item yang memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,7. Uji reliabilitas ini ditujukan untuk mengetahui keberlakuan dari item-item yang digunakan.

Langkah untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan SPSS

18.0 adalah sebagai berikut :

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- a. Buka file data SPSS
- b. Pilih *analyze*
- c. Pilih *Scale*
- d. Pilih *Reliability Analysis*
- e. Pilih *Reliability Statistics*
- f. Pilih *Cronbach's Alpha*

Pengujian validitas maupun reliabilitas instrumen digunakan bantuan jasa komputer dengan *software Statistical Program Sosial Sciences (SPSS) release 18.0*.

Dasar pengambilan keputusan :

Koefisien realibilitas dianggap signifikan jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Untuk t tabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $dk = (n-2) = 30-2 = 28$ dengan tingkat kepercayaan 95%. Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen adalah reliabel
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen adalah tidak reliabel

H. TEKNIK PENGOLAHAN DATA

Pengolahan data merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seleksi Kuesioner

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pada tahap ini langkah pertama yang dilakukan adalah memeriksa dan menyeleksi kuesioner yang terkumpul dari responden. Kegiatan ini penting dilakukan untuk meyakinkan bahwa data yang terkumpul telah memenuhi syarat untuk diolah. Langkah-langkah ini secara lebih terperinci dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Memeriksa apakah semua kuesioner telah terkumpul dari semua responden.
- b. Memeriksa semua pertanyaan dalam kuesioner untuk memastikan jawaban sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
- c. Memeriksa apakah data yang terkumpul tersebut layak untuk diolah.

Hasil penyeleksian kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden, terkumpul dan yang dapat diolah sebanyak 30 kuesioner. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 3.8
Jumlah Kuesioner Tersebar dan Terkumpul

Jumlah Sampel	Jumlah Kuesioner		
	Tersebar	Terkumpul	Dapat Diolah
30	30	30	30

2. Perhitungan Kecenderungan Umum Skor Responden

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata (*Weighted Mean Score*)

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tahap ini ditempuh untuk memperoleh gambaran kecenderungan rata-rata untuk masing-masing variabel, yaitu variabel X (Motivasi Berprestasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian bobot nilai terhadap masing-masing alternatif jawaban dari hal-hal yang ditanyakan.
- b. Menghitung frekuensi dari setiap alternatif jawaban yang dipilih.
- c. Mencari jumlah nilai jawaban yang dipilih responden pada tiap pertanyaan, yaitu dengan cara menghitung frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban tersebut, kemudian dikalikan dengan bobot alternatif itu sendiri.
- d. Menghitung nilai rata-rata (\bar{X}) untuk setiap butir pertanyaan dalam kedua bagian angket, dengan menggunakan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan :

\bar{X} = Rata-rata skor responden

$\sum x_i$ = Jumlah skor dari setiap alternatif jawaban responden

n = Jumlah reponden

- e. Menentukan kriteria pengelompokkan WMS untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban. Kriterianya sebagai berikut :

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tabel 3.9
Daftar Konsultasi WMS

Rentang nilai	Kriteria	Penafsiran	
		Variabel X	Variabel Y
4,01-5,00	Sangat Tinggi	SS (Sangat Setuju)	SS (Sangat Setuju)
3,01-4,00	Tinggi	S (Setuju)	S (Setuju)
2,01-3,00	Cukup	TAP (Tidak Ada Pendapat)	TAP (Tidak Ada Pendapat)
1,01-2,00	Rendah	TS (Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)
0,01-1,00	Sangat Rendah	STS (Sangat Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)

3. Menghitung Skor Mentah Menjadi Skor Baku untuk Setiap Variabel

Dalam pengolahan data diperlukan skor yang sudah baku, untuk mengubah skor mentah menjadi skor baku digunakan rumus sebagai berikut :

$$T_i = 50 + 10 \left[\frac{X_i - \bar{X}}{S} \right]$$

(Riduwan, 2008: 155)

Keterangan :

T_i = Skor Baku yang dicari

X_i = Skor mentah

\bar{X} = Rata-rata (mean)

S = Standar Deviasi

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Selanjutnya untuk mengubah skor mentah menjadi skor baku perlu diketahui hal-hal berikut :

1. Menentukan rentang R, dengan rumus (Riduwan, 2008 : 142) :

$$R = \text{data tertinggi} - \text{data terendah}$$

2. Menentukan banyak kelas (BK) interval dengan rumus (Riduwan, 2008 : 157):

$$BK = 1 + (3,3) \log n$$

3. Menentukan panjang kelas interval, dengan rumus (Riduwan, 2008 : 157) yaitu rentang dibagi banyak kelas.

$$i = R / Bk$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi
5. Mencari nilai rata-rata (mean) dengan rumus (Riduwan, 2008 : 188) :

$$\bar{X} = \frac{\sum f x_i}{n}$$

6. Mencari simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus (Riduwan, 2008 : 188) yaitu :

$$S = \sqrt{\frac{n \cdot \sum f x_i^2 - (\sum f x_i)^2}{n \cdot (n-1)}}$$

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

4. Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menentukan teknik statistik apa yang akan digunakan dalam pengolahan data selanjutnya. Apabila penyebaran datanya normal maka akan digunakan statistik parametric, namun apabila penyebaran datanya tidak normal maka akan digunakan teknik non parametik, rumus yang digunakan dalam pengujian distribusi ini yaitu menggunakan rumus *chi kuadrat* (X^2) dari Riduwan, 2008: 190 yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

X^2 = Chi kuadrat yang dicari

f_o = Frekuensi hasil penelitian

f_e = Frekuensi yang diharapkan

langkah-langkah yang dilalui dalam uji normalitas data adalah sebagai berikut :

- a. Membuat tabel distribusi frekuensi untuk memberikan harga-harga yang digunakan dalam menentukan rentangan, kelas interval, panjang kelas interval dan mencari rata-rata/simpangan baku.

- b. Menentukan batas kelas, yaitu angka skor kiri kelas interval pertama dikurangi 0,5 dan kemudian angka skor kanan kelas interval ditambah 0,5.
- c. Mencari nilai Z-score untuk batas kelas interval dengan rumus :

$$Z = \frac{BK - \bar{X}}{S}$$

Keterangan:

- Bk = Batas kelas distribusi
 \bar{X} = Rata-rata distribusi
 S = Simpangan baku

- d. Mencari luas $0 - Z$ dari tabel Kurve Normal dari $0 - Z$ dengan menggunakan angka-angka untuk batas kelas.
- e. Mencari luas tiap kelas interval dengan jalan mengurangkan angka-angka $0 - Z$, yaitu angka baris pertama dikurangi baris kedua, angka baris kedua dikurangi baris ketiga, dan begitu seterusnya. Kecuali untuk angka yang berbeda pada baris paling tengah ditambahkan dengan angka pada baris berikutnya.
- f. Mencari frekuensi yang diharapkan (f_e) dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden.
- g. Mencari f_o (Frekuensi hasil penelitian) diperoleh dengan cara mengalikan tiap kelas interval pada atabel distribusi frekuensi.
- h. Mencari Chi Kuadrat (X^2_{hitung}) dengan rumus :

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

Resky Amalia Kus
 Pengaruh Motivasi
 Dinas Pendidikan

ja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)

- i. Membandingkan (X^2_{hitung}) dengan (X^2_{tabel}), dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

Jika, $X^2_{hitung} \geq X^2_{tabel}$, maka **Distribusi data tidak normal**

Jika, $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$, maka **Distribusi data normal**

5. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh/kontribusi yang positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah rumusan hipotesis dalam penelitian ini :

H_0 : tidak terdapat pengaruh/kontribusi yang positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai.

H_a : terdapat pengaruh/kontribusi yang positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun hal-hal yang dianalisis berdasarkan hubungan antar variabel tersebut adalah sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi

Tujuan analisis korelasi adalah untuk mengukur derajat hubungan dan bagaimana eratnya hubungan itu. Korelasi berarti mencari hubungan antara satu variabel dan variabel yang lain.

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Analisis korelasi tidak selalu menunjukkan analisis sebab-akibat, sekalipun sebab-akibat menunjukkan korelasi. (Arifin, 2011: 265)

Adapun hal-hal yang akan dianalisis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Analisis korelasi menggunakan SPSS 18.0. agar mengetahui derajat hubungan antara derajat bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent), untuk mendapatkan hasil analisis korelasi dibawah ini menurut Sururi&Suharto, 2007: 33 adalah langkah-langkah sebagai berikut :

Buka file SPSS 18,0, destinasikan variable view dan definisikan dengan mengisi kolom-kolom berikut :

- a) Kolom name pada baris utama diisi dengan X dan baris ke dua diisi dengan Y
- b) Kolom Type diisi Numeric
- c) Kolom Width diisi 8
- d) Kolom Decimal = 0
- e) Kolom label untuk baris pertama (X) ketikan **Motivasi Berprestasi** dan untuk baris kedua (Y) ketikan **Kinerja Pegawai**.
- f) Kolom Value diisi None
- g) Kolom Missing diisi None
- h) Kolom Coloumns diisi 8

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

- i) Kolom Align pilih Center
- j) Kolom Measure pilih Scale
- k) Aktifkan data view dan kemudian masukan data dari setiap variabel
- l) Jika sudah yakin datanya tertulis dengan benar, Klik menu Analyze, kemudian pilih Correlate dan pilih Bivariate.
- m) Sorot Variabel X dan Y lalu pindahkan ke kotak variabel.
- n) Tandai pilihan pada kotak Pearson.
- o) Klik Option dan tandai pilihan pada kotak *Mean and Standart deviation*. Klik Continue sehingga kembali kekotak dialog awal.
- p) Klik Ok, maka hasilnya akan tampil.
- q) Lihat outputnya dan konsultasikan dengan melihat tabel interpretasi koefisien korelasi

Tabel 3.10
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

0,80 – 1,000	Sangat kuat
--------------	-------------

Sumber : Sugiyono (2012 : 257)

2. Menentukan besarnya derajat determinasi

Mencari koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun untuk mencari derajat hubungan berdasarkan koefisien determinasi dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Akdon dan Hadi (2005:188) yaitu :

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi yang dicari

r^2 = Koefisien korelasi

Dalam menguji determinasi, peneliti dibantu dengan menggunakan Program *SPSS 18.0 for Windows*. Adapun langkah-langkah operasionalnya adalah sebagai berikut :

- a) Buka file SPSS 18.0
- b) Masukkan data-data tersebut ke dalam kolom worksheet excel
- c) Klik Analyze, Regression, Linear
- d) Pindahklan variabel Motivasi Berprestasi (X) ke kotak independent dan variabel Kinerja Pegawai (Y) ke kotak dependent (Y).
- e) Klik Statistic lalu pilih *Estimates, Model Fit dan Descriptive* lalu klik *Continue*.

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

- f) Klik Plots, lalu masukan DEPENDNT ke kotak Y axis dan ADJPRED ke kotak X axis. Pilih Histogram dan Normal Probability. Jika sudah selesai klik continue.
- g) Klik Save, pada Predicted Value lalu pilih Unstandarized, kemudian klik continue.
- h) Klik Option (pastikan bahwa taksiran probability dalam kondisi default sebesar 0,05), lalu klik continue.
- i) Jika sudah yakin klik OK.
- j) Lihat outputnya pada model Summary dan hasilnya pada kolom R Square.

b. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (terikat) dapat diprediksikan melalui variabel independent (bebas) secara parsial ataupun secara bersama-sama (simultan). Analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah ingin menaikkan atau menurunkan variabel independent (Sururi & Suharto, 2007: 33). Dalam hal ini (Arifin, 2011: 265) mengemukakan bahwa :

Regresi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kemungkinan bentuk hubungan antarvariabel. Tujuan utamanya adalah untuk memprediksi nilai dari satu variabel dalam hubungannya dengan variabel lain yang diketahui. Hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk persamaan, di mana nilai dari satu variabel yang diketahui dapat digunakan untuk meramalkan nilai dari variabel lain yang tak diketahui.

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengungkapkan adanya

pengaruh antara variabel X (Motivasi Berprestasi) dan variabel Y

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

(Kinerja Pegawai). Penelitian ini dilakukan terhadap satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS 18.0*.

Adapun langkah-langkah operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Buka file SPSS 18.0
2. Masukkan data-data tersebut ke dalam kolom worksheet excel
3. Klik Analyze, Regression, Linear
4. Pindahkan variabel Motivasi Berprestasi (X) ke kotak independent dan variabel Kinerja Pegawai (Y) ke kotak dependent (Y).
5. Klik Statistic lalu pilih *Estimates, Model Fit dan Descriptive* lalu klik *Continue*.
6. Kliks Plots, lalu masukan DEPENDNT ke kotak Y axis dan ADJPRED ke kotak X axis. Pilih Histogram dan Normal Probability. Jika sudah selesai klik continue.
7. Klik Save, pada Predicted Value lalu pilih Unstandarized, kemudian klik continue.
8. Klik Option (pastikan bahwa taksiran probability dalam kondisi default sebesar 0,05), lalu klik continue.
9. Jika sudah yakin klik OK.
10. Lihat outputnya pada model Coefficients dan hasilnya pada kolom Unstandardized Coefficients untuk hasilnya pada kolom B.

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Adapun analisis regresi sederhana, dengan rumus berikut

(Sugiyono, 2009:262) yaitu :

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

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai yang diprediksikan (baca Y topi)

a = Nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

c. Analisis Varian

Analisis Varians (ANOVA) merupakan bagian dari metoda analisis statistika yang tergolong analisis komparatif (perbandingan) lebih dari dua rata-rata. Analisis varians (ANOVA) digunakan untuk menguji keberatian (signifikansi) arah koefisien dan kelinieran persamaan regresi digunakan analisis varians (ANOVA) yang diolah dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows 18.0*.

Berikut langkah-langkahnya :

1. Buka file SPSS 18.0
2. Masukkan data-data tersebut ke dalam kolom worksheet excel
3. Klik Analyze, Regression, Linear

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

4. Pindahklan variabel Motivasi Berprestasi (X) ke kotak independent dan variabel Kinerja Pegawai (Y) ke kotak dependent (Y).
5. Klik Statistic lalu pilih *Estimates, Model Fit dan Descriptive* lalu klik *Continue*.
6. Kliks Plots, lalu masukan DEPENDNT ke kotak Y axis dan ADJPRED ke kotak X axis. Pilih Histogram dan Normal Probability. Jika sudah selesai klik continue.
7. Klik Save, pada Predicted Value lalu pilih Unstandarized, kemudian klik continue.
8. Klik Option (pastikan bahwa taksiran probability dalam kondisi default sebesar 0,05), lalu klik continue.
9. Jika sudah yakin klik OK.
10. Lihat outputnya pada model Anova. Pilih hasil pada kolom Sig.

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu