

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pengertian spesifik yang dapat diamati dan diuji mengenai variabel yang akan diteliti atau diobservasi. Maka peneliti akan menjelaskan beberapa istilah yang akan digunakan di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengaruh Penjaminan Mutu Internal

Pengertian pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 849) dalam (<http://dspace.widyatama.ac.id/html>) yaitu: "Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang".

Dalam Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (3: 2003) menyatakan bahwa: "Penjaminan mutu internal adalah penjaminan mutu yang dilakukan oleh institusi perguruan tinggi dengan cara yang ditetapkan perguruan tinggi pelaksana."

Pengaruh penjaminan mutu internal dalam penelitian ini merupakan kegiatan penjaminan mutu dari input, proses dan output yang dilaksanakan di Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia.

2. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini kinerja pegawai yang ingin diteliti adalah kinerja pegawai dari awal kegiatan kerja yang dapat dilihat dari motivasi kerja pegawai, kemampuan pada saat melaksanakan kerja, sampai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Ambar Teguh Sulistiyani, 2003:223) yang menyatakan bahwa: "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Untuk lebih jelasnya, berikut ini merupakan penjabaran aspek definisi operasional yang dituangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Aspek Variabel Penelitian

Variabel	Komponen	Aspek
Variabel X Pengaruh Penjaminan Mutu Internal	1. Sistem Manajem Mutu	a.Kebijakan Mutu b.Sasaran Mutu c.Pengendalian Dokumen d.Pengendalian Rekaman Data
	2.Pelayanan	a.Bukti langsung (<i>tangibles</i>) b.Kehandalan (<i>reliability</i>) c.Daya tanggap (<i>responsiveness</i>) d.Jaminan (<i>assurance</i>) e. Empati (<i>emphaty</i>)
	3.Kepercayaan	a. Melakukannya dengan benar pertama kali dan setiap kali (<i>Do it right the first time and every time</i>)

		<ul style="list-style-type: none"> b. Kemudahan c. Ketersediaan Informasi
	<ul style="list-style-type: none"> 4. Perbaikan Terus Menerus 	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengutamakan Kualitas/Mutu (<i>Quality first</i>) b. Stakeholder internal (<i>Stakeholder in</i>) c. Proses berikutnya adalah stakeholder PT (<i>The next process is our Stakeholder</i>) e. Berbicara sesuai dengan data yang ada (<i>Speak with data</i>) d. Manajemen Puncak (<i>Upstream management</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> 5. Monitoring dan Evaluasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Monitoring b. Evaluasi
Variabel Y Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kehadiran b. Komitmen c. Perasaan berprestasi d. Loyalitas terhadap organisasi e. Tujuan organisasi f. Pekerjaan menantang g. Kondisi kerja h. Hubungan antar pribadi
	<ul style="list-style-type: none"> 2. Kemampuan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan yang memadai b. Membuat perencanaan kerja c. Menggunakan peralatan kerja d. Berkomunikasi dengan baik

		e. Kerjasama tim f. Pengambilan keputusan g. Inisiatif kerja
	3. Disiplin	a. Mentaati prosedur kerja b. Tepat waktu dalam bekerja c. Kesadaran pada peraturan d. Melaksanakan standar yang telah ditentukan e. Penuh rasa tanggung jawab
	4. Hasil Kerja	a. ketelitian (<i>accuracy</i>) b. kerapihan (<i>neatness</i>) c. kesempurnaan (<i>thoroughness</i>) d. jumlah pekerjaan yg dihasilkan e. target kerja

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130): "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Populasi dapat dikatakan sebagai wilayah penelitian yang dapat ditarik karakteristik dan kesimpulannya oleh peneliti. Maka dari itu, populasi penelitian merupakan subjek yang dijadikan sasaran penelitian. Populasi merupakan komponen penelitian yang sangat penting karena tanpa ada populasi maka data yang akan diolah tidak pernah ada. Populasi yang menjadi subjek penelitian disini yaitu

pegawai yang ada di Direktorat Sumber Daya Manusia UPI yang berjumlah 25 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan sampel adalah keadaan homogenitas dan heterogenitas populasi. Karena keadaan populasi dalam penelitian ini homogen maka berapapun penarikan jumlah sampel tidak akan menimbulkan suatu permasalahan yang signifikan.

Mengingat jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah 100%. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *total sampling* atau penelitian populasi, hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2006: 131) bahwa:

Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua lika-liku yang ada di dalam populasi. Oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut sensus.

Jadi yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Direktorat Sumber Daya Manusia UPI, sehingga jumlah keseluruhan sampel penelitian ini adalah berjumlah 25 orang.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara-cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dan menyusun data dalam rangka memecahkan permasalahan penelitian. Untuk dapat memecahkan permasalahan tersebut, metode penelitian yang dipergunakan haruslah metode yang memiliki kesesuaian dengan permasalahan yang dimunculkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, karena metode ini mengungkapkan kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang sedang berlangsung sesuai dengan kajian dari penelitian ini.

1. Metode Deskriptif

Penjaminan mutu internal dan kinerja pegawai merupakan masalah yang sedang berkembang pada masa sekarang, maka metode yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif mengandung pengertian sebagai metoda yang dipergunakan dalam penelitian untuk mengkaji dan menelaah serta memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi di masa sekarang atau saat ini. Adapun pendapat mengenai metode deskriptif menurut Winarno Surakhmad (1985: 140) dalam (RT. Wulan, 2007: 61) yaitu:

Penyelidikan deskriptif tertuju pada permasalahan masalah yang ada pada masa sekarang. Pelaksanaan pada metode deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan data dan penyusunan data, tetapi meliputi analisa data dan interpretasi tentang data itu.

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan kondisi yang berkaitan dengan pengaruh penjaminan mutu internal terhadap kinerja pegawai sebagaimana adanya atau dapat mendeskripsikan fenomena se-objektif mungkin.

Penulis menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- 1). Metode ini memusatkan perhatian pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang dan bersifat aktual.
- 2). Metode ini dapat menggambarkan tentang pengaruh penjaminan mutu internal terhadap kinerja pegawai di Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia.
- 3). Metode ini selain dapat mengumpulkan data, menyusun data dan menginterpretasikan data serta datanya dapat disimpulkan.

Sementara pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengukur aspek-aspek variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan sekaligus kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

2. Studi Kepustakaan

Untuk mempertajam masalah dalam menganalisis masalah, maka dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan, yaitu cara untuk memperoleh informasi atau data melalui penelaahan terhadap berbagai sumber tertulis, seperti buku-buku dan artikel. Yang menjadi alasan

menggunakan studi kepustakaan ini adalah untuk memperoleh dasar-dasar pengetahuan teoritis yang dapat digunakan sebagai bahan dan landasan berpikir dalam menyusun skripsi. Dengan studi kepustakaan ini akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dan dapat menunjang terhadap pemecahan masalah yang sedang diteliti dan dijadikan acuan atau tumpuan untuk mengkaji permasalahan yang sedang terjadi di lapangan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis 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. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengumpulan data yang dilakukan:

1. Menentukan Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, dibutuhkan alat pengumpul data yang sesuai dengan karakteristik sumber data yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan kuesioner (angket). Angket adalah suatu alat penelitian secara tertulis yang tujuannya untuk memperoleh informasi/keterangan tentang fakta yang diketahui oleh subjek penelitian dalam masalah yang sedang diteliti. Angket atau kuesioner ini yang

dijadikan peneliti sebagai alat pengumpul data untuk mencari data mengenai pengaruh penjaminan mutu terhadap kinerja pegawai di Direktorat Sumber Daya Manusia UPI Bandung.

Penggunaan angket dalam penelitian ini adalah didasarkan pada beberapa alasan diantaranya:

- a. Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti
- b. Responden akan lebih leluasa dalam memberikan jawaban.
- c. Waktu yang diperlukan relatif singkat dalam penghimpunan data.
- d. Pengumpulan data akan lebih efisien ditinjau dari segi biaya, tenaga, dan memudahkan untuk mengolahnnya.

2. Penyusunan alat pengumpulan data

Penyusunan alat pengumpulan data berupa angket tertutup, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menetapkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu penjaminan mutu internal untuk variabel X dan kinerja pegawai untuk variabel Y.
- b. Menetapkan kisi-kisi instrumen penelitian:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Komponen	Aspek	Jmlh Item	No Item
Variabel X Pengaruh Penjaminan Mutu Internal	1. Sistem Manajem Mutu	a.Kebijakan Mutu	2	1,2
		b.Sasaran Mutu	2	3,4
		c.Pengendalian Dokumen	3	5,6,7
		d.Pengendalian Rekaman Data	3	8,9,10
	2.Pelayanan	a.Bukti langsung (<i>tangibles</i>)	1	11
		b.Kehandalan (<i>reliability</i>)	1	12
		c.Daya tanggap (<i>responsiveness</i>)	1	13
		d.Jaminan (<i>assurance</i>)	1	14
		e. Empati (<i>emphaty</i>)	1	15
	3.Kepercayaan	a. Melakukannya dengan benar pertama kali dan setiap kali (<i>Do it right the first time and every time</i>)	2	16,17
			2	18,19
		b.Kemudahan	2	18,19
	4.Perbaikan Terus Menerus	c.Ketersediaan Informasi	2	20,21
a.Mengutamakan Kualitas/Mutu (<i>Quality first</i>)			1	22
b.Stakeholder internal (<i>Stakeholder in</i>)			1	23
c.Proses berikutnya adalah stakeholder PT (<i>The next process is our Stakeholder</i>)			1	24
	e.Berbicara sesuai dengan data yang ada (<i>Speak with data</i>)	1	25	

		d.Manajemen Puncak (<i>Upstream management</i>)	1	26
	5.Monitoring dan Evaluasi	a.Monitoring	3	27,28,29
		b.Evaluasi	2	30,31
Variabel Y Kinerja Pegawai	1.Motivasi	a.Kehadiran	1	1
		b.Komitmen	1	2
		c.Perasaan berprestasi	1	3
		d.Loyalitas terhadap organisasi	1	4
		e.Tujuan organisasi	1	5
		f.Pekerjaan menantang	1	6
		g.Kondisi kerja	1	7
		h.Hubungan antar pribadi	1	8
	2.Kemampuan	a.Pengetahuan yang memadai	1	9
		b.Membuat perencanaan kerja	1	10
		c.Menggunakan peralatan kerja	1	11
		d.Berkomunikasi dengan baik	1	12
		e.Kerjasama tim	1	13
		f.Pengambilan keputusan	1	14
		g.Inisiatif kerja	1	15
	3.Disiplin	a.Mentaati prosedur kerja	1	16
		b.Tepat waktu dalam bekerja	1	17
		c.Kesadaran pada peraturan	1	18
		d.Melaksanakan standar yang telah ditentukan	1	19
		e.Penuh rasa tanggung jawab	1	20
	4. Hasil Kerja	a.ketelitian (<i>accuracy</i>)	1	21
		b.kerapihan (<i>neatness</i>)	1	22

		c.kesempurnaan (<i>thoroughness</i>)	1	23
		d.jumlah pekerjaan yg dihasilkan	1	24
		e.target kerja	1	25

- c. Menetapkan pernyataan-pernyataan disertai alternatif jawaban
- d. Menetapkan kriteria penskoran untuk alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert dengan lima alternatif yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban		Bobot
Variabel X	Variabel Y	
Sangat Setuju	Selalu	5
Setuju	Sering	4
Ragu-Ragu	Kadang-Kadang	3
Tidak Setuju	Jarang	2
Sangat Tidak Setuju	Tidak Pernah	1

3. Tahap Uji Coba Angket

Sebagaimana pendapat Arikunto (2002: 143) mengemukakan:

Uji coba instrumen penelitian dimaksudkan untuk melihat kualitas instrumen yang disusun yaitu upaya untuk mengetahui validitas dan reabilitas serta objektivitas. Selain itu agar kalimat dalam penelitian dapat dipahami, waktu yang tersedia cukup, dan tanggapan responden lainnya.

Untuk itu sebelumnya angket yang telah disusun oleh penulis diuji cobakan terlebih dahulu terhadap responden yang telah ditentukan untuk sumber data penelitian atau responden lain yang memiliki karakteristik

yang sama dengan responden yang sebenarnya. Untuk itu angket tersebut di uji cobakan pada 10 orang pegawai di Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia Bandung. Hal ini penting di maksudkan untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan yang ada dalam penulisan redaksi, maupun alternatif jawaban dari pernyataan yang telah disediakan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dengan menggunakan instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya yang artinya apakah instrumen tersebut valid/layak untuk pengumpul data atau tidak. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (168: 2006) yang menyatakan bahwa: "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen"

Uji coba validitas tiap item pertanyaan tersebut menggunakan rumus *Pearson Product Moment* yang dikemukakan oleh Akdon dan Sahlan (2005:145) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} = Koefisien korelasi tiap item

$\sum X_i$ = Jumlah Skor item

ΣY_i = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

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

Keterangan

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Distribusi untuk (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) dengan kaidah keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

Menurut Akdon dan Sahlan (2005 : 144) untuk menentukan kesahihan dalam suatu instrumen, perlu dilakukan adanya kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

- Antara 0.800 sampai dengan 1.000 : sangat tinggi
- Antara 0.600 sampai dengan 0.799 : tinggi
- Antara 0.400 sampai dengan 0.599 : cukup tinggi
- Antara 0.200 sampai dengan 0.399 : rendah
- Antara 0.000 sampai dengan 0.199 : sangat rendah

Dari kriteria penafsiran tentang indeks korelasi dapat ditafsirkan bahwa nilai antara 0.800-1.000 sangat tinggi artinya instrumen tersebut valid namun jika nilai korelasi antara 0.000-0.1999 rendah berarti instrumen tersebut tidak valid dan tidak dapat dipergunakan untuk mengolah data dalam pembuktian hipotesis. Dari hasil penyebaran uji coba angket, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.4
Hasil Uji Coba Validitas Variabel X
(Penjaminan Mutu Internal)

No. Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Harga t hitung	Harga t (tabel)	Keputusan
1.	0.33	0.98	1.86	Tidak Valid
2.	0.33	0.98	1.86	Tidak Valid
3.	0.47	32.12	1.86	Valid
4.	0.33	0.98	1.86	Tidak Valid
5.	0.33	0.98	1.86	Tidak Valid
6.	0.78	3.54	1.86	Valid
7.	0.62	2.23	1.86	Valid
8.	0.87	5.51	1.86	Valid
9.	0.91	6.29	1.86	Valid
10.	0.17	0.48	1.86	Tidak Valid
11.	0.76	3.35	1.86	Valid
12.	0.66	7.06	1.86	Valid
13.	0.71	2.83	1.86	Valid
14.	0.72	2.89	1.86	Valid
15.	0.67	2.55	1.86	Valid
16.	0.95	8.55	1.86	Valid
17.	0.97	10.9	1.86	Valid
18.	0.91	6.14	1.86	Valid
19.	0.83	4.17	1.86	Valid

20.	0.82	4.05	1.86	Valid
21.	0.81	3.9	1.86	Valid
22.	0.81	3.9	1.86	Valid
23.	0.95	8.6	1.86	Valid
24.	0.55	1.87	1.86	Valid
25.	0.8	3.77	1.86	Valid
26.	0.73	3.02	1.86	Valid
27.	0.73	3.02	1.86	Valid
28.	0.1	0.28	1.86	Tidak Valid
29.	0.66	2.48	1.86	Valid
30.	0.55	1.87	1.86	Valid
31.	0.48	1.54	1.86	Valid
32.	0.66	2.48	1.86	Valid
33.	0.63	2.29	1.86	Valid
34.	0.45	1.42	1.86	Valid
35.	0.67	2.55	1.86	Valid
36.	0.9	5.83	1.86	Valid
37.	0.45	1.42	1.86	Tidak Valid
38.	-0.64	-2.26	1.86	Tidak Valid
39.	0.15	0.42	1.86	Tidak Valid
40.	0.69	3.5	1.86	Valid

Seluruh item yang dinyatakan tidak valid, tidak akan digunakan lagi di dalam penelitian. Karena item yang dinyatakan valid sudah mewakili data yang peneliti butuhkan.

Tabel 3.5
Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y
(Kinerja Pegawai)

No. Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Harga t hitung	Harga t (tabel)	Keputusan
1.	0.55	1.87	1.86	Valid

2.	0.76	3.3	1.86	Valid
3.	0.73	3.02	1.86	Valid
4.	0.65	2.41	1.86	Valid
5.	0.56	1.91	1.86	Valid
6.	0.56	1.91	1.86	Valid
7.	-0.5	-1.63	1.86	Tidak Valid
8.	0.63	2.29	1.86	Valid
9.	0.87	4.99	1.86	Valid
10.	0.32	0.95	1.86	Tidak Valid
11.	0.6	2.13	1.86	Valid
12.	0.46	1.46	1.86	Valid
13.	0.35	1.56	1.86	Valid
14.	0.79	3.64	1.86	Valid
15.	0.79	3.64	1.86	Valid
16.	0.6	2.06	1.86	Valid
17.	-0.49	-1.2	1.86	Tidak Valid
18.	-0.49	-1.2	1.86	Tidak Valid
19.	0.82	4.05	1.86	Valid
20.	0.79	3.64	1.86	Valid
21.	-0.59	-2.06	1.86	Tidak Valid
22.	0.58	2.01	1.86	Valid
23.	0.8	3.77	1.86	Valid
24.	0.65	2.41	1.86	Valid
25.	0.84	4.37	1.86	Valid
26.	0.81	3.9	1.86	Valid
27.	0.87	4.99	1.86	Valid
28.	0.97	11.2	1.86	Valid
29.	0.97	11.2	1.86	Valid
30.	0.85	4.56	1.86	Valid
31.	0.15	0.42	1.86	Tidak Valid
32.	0.52	1.72	1.86	Tidak Valid
33.	0.52	1.72	1.86	Tidak Valid
34.	0.5	1.63	1.86	Tidak Valid
35.	0.63	2.29	1.86	Valid
36.	0.18	0.51	1.86	Tidak Valid

37.	0.5	1.63	1.86	Tidak Valid
38.	0.5	1.63	1.86	Tidak Valid

Seluruh item yang dinyatakan tidak valid, tidak akan digunakan lagi di dalam penelitian. Karena item yang dinyatakan valid sudah mewakili data yang peneliti butuhkan.

Berdasarkan hasil perhitungan (terlampir), validitas instrumen untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen Variabel	Jumlah Item	No Item	
		Valid	Tidak Valid
Pengaruh Penjaminan Mutu Internal	40	31	9
Kinerja Pegawai	38	25	13

b. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (1980: 2006): “Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan”. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Apabila

datanya memang sudah benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama.

Pada uji reliabilitas instrumen ini peneliti menggunakan metode korelasi Product Moment. Untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes harus menggunakan rumus *Spearman Brown*. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam menghitung reliabilitas instrumen dalam (Akdon dan Sahlan, 2005: 148) adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung total skor.
- b. Menghitung korelasi Product Moment dengan rumus :

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

Dimana :

r_b = koefisien korelasi

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

n = jumlah responden

Harga r_{xy} atau r_b baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karena itu disebut $r_{\text{ganjil-genap}}$. Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus *Spearman Brown*.

- c. Menghitung reliabilitas seluruh tes dengan rumus *Spearman Brown*.

$$r_{11} = \frac{2.r_b}{1+r_b}$$

Dimana :

r_{11} = Koefisien reliabilitas internal seluruh item

r_b = Korelasi product Moment antara belahan ganjil-genap atau awal akhir

- d. Mencari r_{tabel} apabila diketahui signifikansi untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$.
- e. Membuat keputusan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} . Dimana jika :
- $r_{11} > r_{tabel}$ berarti Reliabel dan $r_{11} < r_{tabel}$ berarti Tidak Reliabel.

Berdasarkan hasil uji coba angket diperoleh hasil reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3.7
Hasil Reliabilitas Variabel X
(Pengaruh Penjaminan Mutu Internal

No. Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r_b)	Harga (r_{11})	Harga (r_{tabel})	Keterangan
1.	0.33	0.99	0.707	Tidak Reliabel
2.	0.33	0.99	0.707	Tidak Reliabel
3.	0.47	1.41	0.707	Reliabel
4.	0.17	0.51	0.707	Tidak Reliabel
5.	0.33	0.99	0.707	Tidak Reliabel
6.	0.78	2.34	0.707	Reliabel
7.	0.62	1.86	0.707	Reliabel
8.	0.87	2.61	0.707	Reliabel
9.	0.91	2.73	0.707	Reliabel
10.	0.17	0.51	0.707	Tidak Reliabel
11.	0.76	2.28	0.707	Reliabel
12.	0.66	1.98	0.707	Reliabel
13.	0.71	2.13	0.707	Reliabel
14.	0.72	2.16	0.707	Reliabel
15.	0.67	2.01	0.707	Reliabel
16.	0.95	2.85	0.707	Reliabel

17.	0.97	2.91	0.707	Reliabel
18.	0.91	2.73	0.707	Reliabel
19.	0.83	2.49	0.707	Reliabel
20.	0.82	2.46	0.707	Reliabel
21.	0.81	2.43	0.707	Reliabel
22.	0.81	2.43	0.707	Reliabel
23.	0.95	2.85	0.707	Reliabel
24.	0.55	1.65	0.707	Reliabel
25.	0.8	2.4	0.707	Reliabel
26.	0.73	2.19	0.707	Reliabel
27.	0.73	2.19	0.707	Reliabel
28.	0.1	0.3	0.707	Tidak Reliabel
29.	0.66	1.98	0.707	Reliabel
30.	0.55	1.65	0.707	Reliabel
31.	0.48	1.44	0.707	Reliabel
32.	0.66	1.98	0.707	Reliabel
33.	0.63	1.89	0.707	Reliabel
34.	0.45	1.35	0.707	Reliabel
35.	0.67	2.01	0.707	Reliabel
36.	0.9	2.7	0.707	Reliabel
37.	0.45	1.35	0.707	Tidak Reliabel
38.	-0.64	-1.92	0.707	Tidak Reliabel
39.	0.15	0.45	0.707	Tidak Reliabel
40.	0.69	2.07	0.707	Reliabel

Tabel 3.8
Hasil Reliabilitas Variabel Y
(Kinerja Pegawai)

No. Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r_b)	Harga (r_{11})	Harga (r tabel)	Keterangan
1.	0.55	1.65	0.707	Reliabel
2.	0.76	2.28	0.707	Reliabel
3.	0.73	2.19	0.707	Reliabel
4.	0.65	1.95	0.707	Reliabel

5.	0.56	1.68	0.707	Reliabel
6.	0.56	1.68	0.707	Reliabel
7.	-0.5	-1.5	0.707	Tidak Reliabel
8.	0.63	1.89	0.707	Reliabel
9.	0.87	2.61	0.707	Reliabel
10.	0.32	0.96	0.707	Tidak Reliabel
11.	0.6	1.8	0.707	Reliabel
12.	0.46	1.38	0.707	Reliabel
13.	0.35	1.05	0.707	Tidak Reliabel
14.	0.79	2.37	0.707	Reliabel
15.	0.79	2.37	0.707	Reliabel
16.	0.6	1.8	0.707	Reliabel
17.	-0.49	-1.47	0.707	Tidak Reliabel
18.	-0.49	-1.47	0.707	Tidak Reliabel
19.	0.82	2.46	0.707	Reliabel
20.	0.79	2.37	0.707	Reliabel
21.	-0.59	-1.77	0.707	Tidak Reliabel
22.	0.58	1.74	0.707	Reliabel
23.	0.8	2.4	0.707	Reliabel
24.	0.65	1.95	0.707	Reliabel
25.	0.84	2.52	0.707	Reliabel
26.	0.81	2.43	0.707	Reliabel
27.	0.87	2.61	0.707	Reliabel
28.	0.97	2.91	0.707	Reliabel
29.	0.97	2.91	0.707	Reliabel
30.	0.85	2.55	0.707	Reliabel
31.	0.15	0.45	0.707	Tidak Reliabel
32.	0.52	1.56	0.707	Reliabel
33.	0.52	1.56	0.707	Reliabel
34.	0.5	1.5	0.707	Reliabel
35.	0.63	1.89	0.707	Reliabel
36.	0.18	0.54	0.707	Tidak Reliabel
37.	0.5	1.5	0.707	Reliabel
38.	0.5	1.5	0.707	Reliabel

4. Pelaksanaan Pengumpulan Data

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

a. Tahap Persiapan

Dalam tahap ini penulis mempersiapkan syarat-syarat administrasi tentang surat perizinan, antara lain:

- 1) Mengajukan surat pengantar ke Dekan FIP UPI, untuk memperoleh surat pengantar dari Rektor.
- 2) Surat yang sudah mendapatkan persetujuan tersebut, kemudian disampaikan kepada Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.

b. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan penyebaran angket dilakukan selama 1 minggu pada bulan Desember 2009 yang ditujukan kepada pegawai di Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia.

E. Teknik Pengolahan Data

Data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka. Agar data yang diolah dapat bermakna, maka perlu adanya suatu pengolahan data yang sesuai dengan pendekatan

statistik yang digunakan oleh peneliti. Menurut Arikunto (2003 : 209) langkah-langkah dalam pengolahan data yang dilakukan adalah; Persiapan, tabulasi data, penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Adapun langkah-langkah dalam mengolah data sebagai berikut :

1. Persiapan

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup. Setelah data yang sudah ada terkumpul, maka peneliti mengecek angket yang sudah disebar sesuai dengan jumlah responden yang telah ditetapkan dalam sampel. Angket yang sudah terkumpul akan olah menjadi data yang otentik.

2. Tabulasi Data

Melakukan tabulasi data yaitu merekapitulasi semua jawaban responden ke dalam sebuah tabel.

3. Mengukur kecenderungan umum skor responden dari masing-masing variabel dengan rumus *Weight Mean Score* (WMS)

Teknik ini digunakan untuk mencari gambaran kecenderungan variabel X dan variabel Y, atau untuk menggambarkan keadaan kecenderungan Pengaruh Penjaminan Mutu Internal Terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu juga, sekaligus untuk menentukan setiap item atau indikator, maka digunakan uji statistik yang sesuai dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus *Weighted Means Score* (WMS) sebagai berikut:

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

Dimana :

\bar{X} = Nilai rata-rata yang dicari

$\sum x$ = Jumlah skor gabungan (frekuensi jawaban dikali bobot nilai untuk setiap alternatif / kategori)

n = Jumlah responden / sampel

Adapun langkah-langkah dalam pengolahan WMS adalah :

- Memberi bobot untuk setiap alternatif jawaban yang dipilih.
- Menghitung jumlah responden dari setiap item dan kategori jawaban.
- Menghitung nilai rata-rata untuk setiap item pada masing-masing kolom.
- Menentukan kriteria pengelompokan WMS untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban.

Tabel 3.9
Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran	
		Variabel X	Variabel Y
4,01 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Setuju	Selalu
3,01 – 4,00	Baik	Setuju	Sering
2,01 – 3,00	Cukup Baik	Ragu-ragu	Kadang-Kadang
1,01 – 2,01	Rendah	Tidak Setuju	Jarang
0,01 – 1,00	Sangat Rendah	Setuju	Tidak Pernah

- e. Mencocokkan hasil perhitungan setiap variabel dengan kriteria masing-masing, untuk menentukan dimana letak kedudukan setiap variabel atau dengan kata lain kemana kecenderungan dari masing-masing variabel tersebar.
4. Mengubah skor mentah menjadi skor baku untuk setiap variabel penelitian yang dikemukakan oleh Akdon dan Sahlan (2005 :86) sebagai berikut:

$$T_i = 50 + 10 \left(\frac{X - \bar{X}}{S} \right)$$

Keterangan :

T_i = Skor Baku

X = Data skor untuk masing-masing responden

\bar{X} = Rata-rata

S = Simpangan Baku

Untuk menggunakan rumus simpangan baku, maka langkah-langkah yang harus ditempuh adalah sebagai berikut :

- Menentukan skor tertinggi dan skor terendah
- Menentukan rentang (R), yaitu skor tertinggi (STT) dikurangi skor terendah (STR) dengan rumus :

$$R = STT - STR$$

- Menentukan banyak kelas interval, dengan cara :

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

Akdon dan Sahlan (2005 : 87)

- d. Menentukan kelas interval atau panjang kelas interval (KI), yaitu rentang (R) dibagi banyak kelas (bk) :

$$KI = \frac{R}{bk}$$

- e. Mencari simpangan baku dengan rumus sebagai berikut :

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

Akdon dan Sahlan (2005: 169)

Keterangan

n = Jumlah Responden

f = Frekuensi

X_i = Nilai Tengah

S = Simpangan Baku

5. Pengujian Distribusi Data (Uji Normalitas)

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi persyaratan untuk diolah dengan statistik parametrik atau non parametrik. Rumus yang digunakan dalam pengujian distribusi ini yaitu rumus Chi-kuadrat (X²) sebagai berikut:

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

Dimana :

X² : Chi Kuadrat

F_o : Frekuensi yang diobservasi

F_h : Frekuensi yang diharapkan

Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam menggunakan rumus di atas adalah sebagai berikut:

- a. Membuat distribusi frekuensi untuk memberi harga-harga yang digunakan dalam menghitung mean dan simpangan baku seperti, langkah-langkah pada bagian b point 1) sampai 6).
- b. Membuat tabel distribusi untuk mencari harga-harga yang digunakan dalam menghitung Chi Kuadrat, dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - 1). Menentukan batas kelas, yaitu angka skor kiri kelas interval pertama ditambah 0,5 dan selanjutnya angka skor kanan kelas interval dikurangi 0,5.
 - 2). Mencari angka standar (Z) sebagai batas kelas interval dengan rumus:

$$Z = \frac{\text{Batas Kelas} - X}{S}$$
 - 3). Mencari luas daerah antara 0 (nol) dengan Z (0- Z) dari tabel distribusi chi kuadrat.
 - 4). Mencari frekuensi yang diharapkan dengan cara mengalikan luas setiap interval dengan jumlah responden.
 - 5). Mencari frekuensi pengamatan dengan cara mengisikan frekuensi tiap kelas interval sesuai bilangan tabel frekuensi

6). Mencari chi kuadrat dengan rumus:

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

7). Membandingkan X^2_{hitung} dengan X^2_{tabel} , dimana distribusi dapat

dikatakan normal apabila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan tidak normal apabila $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$.

F. Menguji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Penjaminan Mutu Internal terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah rumusan hipotesis dalam penelitian ini:

H_0 : Tidak terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Penjaminan Mutu Internal terhadap Kinerja Pegawai

H_a : terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Penjaminan Mutu Internal terhadap Kinerja Pegawai

Dapat dibaca: hipotesis nol, yang menunjukkan tidak terdapat kontribusi yang positif dan signifikan (not : tidak ada hubungan) antara penjaminan mutu internal terhadap kinerja pegawai. Hipotesis alternatif menunjukkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan (terdapat hubungan/tidak sama dengan nol, mungkin lebih besar dari 0 atau lebih kecil dari nol) antara penjaminan mutu internal terhadap kinerja pegawai.

Langkah-langkah untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah:

1. Mencari analisis korelasi

Penghitungan koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui arah dari koefisien dan kekuatan pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman. Secara manual penggunaan rumus ini mengikuti langkah-langkah pengerjaan sebagai berikut:

- a. Membuat daftar N subyek dan menentukan rangking masing-masing variabel.
- b. Menentukan nilai d_i untuk setiap subyek dengan mengurangkan rangking X pada Y ($d_i = X - Y$), menguadratkan nilai d untuk menentukan d^2 masing-masing subyek. Menjumlahkan harga-harga d^2 sehingga diperoleh $\sum d^2$.
- c. Jika jumlah rank kembar baik variabel X dan variabel Y maupun cukup besar, maka rumus yang digunakan ialah rumus koefisien korelasi rank spearman sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

- d. Menggunakan penafsiran klasifikasi berdasarkan pada kriteria koefisien korelasi dari Akdon dan Sahlan (2005: 188):

Tabel: 3.10

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

2. Menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan melakukan uji independent untuk mencari harga t dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Akdon dan Sahlan (2005: 188) sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : koefisien korelasi

r_s : banyaknya populasi

Analisis hipotesis dari uji t student pada tarap signifikansi 95% diperoleh kriteria sebagai berikut:

- 1). Jika $t_{hitung} > r_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2). Jika $t_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Mencari besarnya derajat determinasi. Derajat determinasi dipergunakan dengan maksud untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y untuk mengujinya dipergunakan rumus yang dikemukakan oleh Akdon dan Sahlan (2005: 188) sebagai berikut:

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

Dimana:

KD : Koefisien determinasi yang dicari

r_s^2 : Koefisien Korelasi

