

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif berasumsi bahwa dunia merupakan realitas tunggal yang diukur dengan suatu instrumen, bertujuan menentukan hubungan antar variabel yang diukur, menggunakan prosedur dengan langkah-langkah yang berurutan yang ditentukan sebelum penelitian, menggunakan desain eksperimental untuk mengurangi eror dan bias, peneliti terpisah dari instrumen, dan memberikan generalisasi yang terbebas dari konteksnya (McMillan dan Schumacher, 2001: 15).

Penelitian kuantitatif ini berjenis deskriptif dan asosiatif dilihat dari tingkat eksplanasinya (Sugiyono, 2004: 11). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain". Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai tingkat keterampilan manajerial, motivasi kerja, dan kinerja pejabat struktural eselon IV. Sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih... Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk menguji saling hubungan antara keterampilan manajerial, motivasi kerja dan kinerja pejabat struktural eselon IV.



## **B. Obyek Penelitian**

Obyek atau variabel penelitian ini adalah:

1. Keterampilan manajerial pejabat struktural eselon IV Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang dilihat dari aspek keterampilan konseptual, keterampilan manusia, dan teknis.
2. Motivasi kerja pejabat struktural eselon IV Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang dilihat dari aspek motivasi berprestasi dan kekuasaan.
3. Kinerja pejabat struktural eselon IV Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang dilihat dari aspek:
  - a. kinerja teknis
  - b. kinerja perilaku.

## **C. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada tingkat urgensi permasalahan yang muncul dan juga kegunaan penelitian ini bagi Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta khususnya sehubungan dengan implementasi otonomi daerah.

Reorganisasi Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta pada tahun 2000 dan tahun 2005 menciptakan perubahan pada situasi dan kondisi komponen-komponen Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta termasuk sumber daya manusianya. Hal tersebut mendorong kebutuhan penelitian tentang pejabat struktural eselon IV di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta terutama sekali

berkaitan dengan mutu dan kinerja mereka. Selain itu, paradigma baru manajemen publik telah mengharuskan pelaksanaan akuntabilitas publik yang salah salah bentuknya adalah kinerja aparat Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten yang baik.

## **2. Populasi Penelitian**

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. McMillan dan Schumacher (2001: 169) mengatakan bahwa *"Population is a group of elements of cases, whether individuals, objects, or events, that conform to specific criteria and to which we intend to generalize the results of the research"* (Populasi adalah sekelompok elemen atau kasus, apakah individu, obyek, atau peristiwa, yang memenuhi kriteria tertentu dan merupakan wilayah generalisasi hasil penelitian).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pelaksana di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta sebanyak 127 orang, yang memberikan data tentang keterampilan manajerial, motivasi kerja dan kinerja pejabat struktural eselon IV. Pejabat struktural eselon IV di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta terdiri atas Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi dan Kepala Unit Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang berjumlah 18 orang.

Dasar pertimbangan pemilihan staf pelaksana sebagai populasi dalam penelitian ini adalah posisi mereka sebagai staf yang dikenai kepemimpinan langsung oleh para pejabat struktural eselon IV selaku atasan mereka. Dalam melaksanakan pekerjaan, para staf pelaksana berada dalam komando dan

koordinasi langsung pejabat struktural eselon IV. Hal ini memungkinkan para staf pelaksana mengetahui keterampilan manajerial, motivasi kerja dan kinerja pimpinannya. Selain -itu, jumlah staf pelaksana di tiap-tiap unit relatif sedikit sehingga hubungan kerja antara pimpinan dengan staf relatif intensif.

### **3. Sampel Penelitian**

Dalam suatu penelitian, jika populasi yang akan diteliti kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi Arikunto, 2002: 112). Tapi, jika jumlahnya besar maka dimungkinkan untuk tidak meneliti keseluruhan populasi yang disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2004 : 73) yaitu:

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel dari populasi harus benar-benar mewakili.

Suharsimi Arikunto (2002: 117) mengatakan bahwa sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Menurut Sugiyono (2004: 73) sampel adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu”. Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian yaitu sebagian dari seluruh staf pelaksana di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

yang berjumlah 127 orang. Berikut adalah sebaran populasi yang disajikan pada tabel 3.1.

Tabel. 3.1. Sebaran Populasi (Staf Pelaksana) di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta Tahun 2006.

Unit	Jumlah
<i>Bagian Tata Usaha</i>	
1. Sub Bagian Umum	14 orang
2. Sub Bagian Kepegawaian	9 orang
3. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan & Evaluasi	12 orang
<i>Bidang Pendidikan Dasar</i>	
4. Seksi Persekolahan	7 orang
5. Seksi Kurikulum	4 orang
<i>Bidang Pendidikan Menengah</i>	
6. Seksi Persekolahan	5 orang
7. Seksi Kurikulum	5 orang
<i>Bidang Pendidikan Nonformal</i>	
8. Seksi TK/PAUD	5 orang
9. Seksi Pendidikan Masyarakat	5 orang
<i>Bidang Pengembangan Kependidikan</i>	
10. Seksi Pengembangan Sumber Daya Kependidikan	4 orang
11. Seksi pengembangan Sarana Pendidikan	7 orang
12. Seksi Pengembangan Kesiswaan	5 orang
13. UPD Perpustakaan daerah	7 orang
14. UPTD Sanggar Kegiatan Belajar	16 orang
15. UPT Pengelola SD Wilayah Yogyakarta Utara	7 orang
16. UPT Pengelola SD Wilayah Yogyakarta Timur	6 orang
17. UPT Pengelola SD Wilayah Yogyakarta Selatan	5 orang
18. UPT Pengelola SD Wilayah Yogyakarta Barat	4 orang
<b>Jumlah</b>	<b>127 orang</b>

Agar diperoleh sampel yang representatif, diperlukan ketepatan dalam pemilihan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah *proportionate random sampling*. Dasar pertimbangan pemilihan teknik *sampling* ini adalah: a) populasi diasumsikan homogen dilihat

dari kedudukannya sebagai staf pelaksana yang dikenai kepemimpinan langsung oleh pimpinannya yaitu para pejabat struktural eselon IV; dan b) jumlah staf pelaksana di tiap unit tidak sama sehingga perlu dilakukan pengambilan sampel secara proporsional. Berikut ini adalah langkah-langkah pengambilan sampel yang dilakukan.

1. Menghitung ukuran sampel dari jumlah populasi yang diketahui dengan menggunakan rumus dari Isaac dan Michael (Sugiyono, 2004: 89). Tingkat presisi estimasi statistik (tingkat ketelitian) yang dipilih adalah 5%. Rumusnya adalah sebagai berikut.

$$S = \frac{\chi^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + \chi^2 P(1-P)}$$

Keterangan:

S = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah anggota populasi

P = proporsi populasi  $\rightarrow 0,50$

d = tingkat akurasi  $\rightarrow 0,05$

$\chi^2$  = tabel nilai chi-square sesuai tingkat kepercayaan 0,95  $\rightarrow 3,841$

Populasi penelitian sebesar 127 orang yang dimasukkan ke dalam rumus tersebut menghasilkan ukuran sampel sebesar 97 orang. Berikut adalah penghitungan ukuran sampel yang dilakukan.

$$S = \frac{3,841 \times 127 \times 0,5(1-0,5)}{0,05^2(127-1) + 3,841 \times 0,5(1-0,5)}$$

$$S = 96,629 \approx 97$$

2. Ukuran sampel diketahui yaitu 97 orang. Selanjutnya, agar representatif, setiap subjek populasi diusahakan memiliki peluang yang sama menjadi

sampel. Oleh karena itu, dilakukan penentuan jumlah sampel untuk masing-masing unit secara proporsional dengan menggunakan rumus:

$$s = \frac{n}{N} \times S$$

Keterangan:

s = jumlah sampel setiap unit secara proporsi

S = jumlah seluruh sampel yang didapatkan

N = jumlah seluruh populasi

n = jumlah masing-masing unit populasi

Hasil penghitungan jumlah sampel untuk masing-masing unit secara proporsional dengan menggunakan rumus tersebut disajikan dalam tabel.3.2 di bawah ini.

Tabel 3. 2. Penyebaran Proporsi Sampel Pada Tiap Unit di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

No.	Unit	Jumlah Staf	Proporsi	Sampel (dibulatkan)
1.	Sub Bagian Umum	14	$\frac{14}{127} \times 97$	11
2.	Sub Bagian Kepegawaian	9	$\frac{9}{127} \times 97$	7
3.	Sub Bag. Keuangan, Perencanaan & Evaluasi	12	$\frac{12}{127} \times 97$	9
4.	Seksi Persekolahan (Pendidikan Dasar)	7	$\frac{7}{127} \times 97$	5
5.	Seksi Kurikulum (Pendidikan Dasar)	4	$\frac{4}{127} \times 97$	3
6.	Seksi Persekolahan (Pendidikan Menengah)	5	$\frac{5}{127} \times 97$	4
7.	Seksi Kurikulum (Pendidikan Menengah)	5	$\frac{5}{127} \times 97$	4
8.	Seksi TK/PAUD	5	$\frac{5}{127} \times 97$	4



9.	Seksi Pendidikan Masyarakat	5	$\frac{5}{127} \times 97$	4
10.	Seksi Pengembangan Sumber Daya Kependidikan	4	$\frac{4}{127} \times 97$	3
11.	Seksi Pengembangan Sarana Pendidikan	7	$\frac{7}{127} \times 97$	5
12.	Seksi Pengembangan Kesiswaan	5	$\frac{5}{127} \times 97$	4
13.	UPTD Perpustakaan Daerah	7	$\frac{7}{127} \times 97$	5
14.	UPTD Sanggar Kegiatan Belajar	16	$\frac{16}{127} \times 97$	12
15.	UPT Pengelola SD Wilayah Yogyakarta Utara	7	$\frac{7}{127} \times 97$	5
16.	UPT Pengelola SD Wilayah Yogyakarta Timur	6	$\frac{6}{127} \times 97$	5
17.	UPT Pengelola SD Wilayah Yogyakarta Selatan	5	$\frac{5}{127} \times 97$	4
18.	UPT Pengelola SD Wilayah Yogyakarta Barat	4	$\frac{4}{127} \times 97$	3

#### **D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen Penelitian**

##### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumen.

- a. Kuesioner; kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono: 2004). Kuesioner yang diberikan merupakan kuesioner tertutup untuk memperoleh data keterampilan

manajerial, motivasi kerja, dan kinerja pejabat struktural eselon IV. Kuesioner ini diberikan kepada staf pelaksana yang tersebar di semua Sub Bagian, Seksi, dan Unit Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

- b. Studi dokumen; studi dokumen dilakukan untuk memperoleh data dari dokumen yang relevan dengan obyek penelitian. Jenis dokumen yang dipelajari antara lain Rencana Strategis Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta Tahun 2000-2006, Daftar Usulan Kegiatan, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) TA 2005/2006 dan TA 2006/2007, berbagai bentuk laporan kegiatan, dan lain-lain yang dipertimbangkan relevan.

## 2. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengembangan instrumen dilakukan berdasarkan pada hasil pra survey dan juga kajian teori yang selanjutnya dituangkan dalam kisi-kisi instrumen sebagaimana disajikan pada ketiga tabel berikut (tabel 3.3., 3. 4., 3.5.).

Tabel 3. 3. Kisi- Kisi Instrumen Penelitian Variabel Keterampilan Manajerial

Variabel	Aspek	Indikator	Teknik/ Alat	Item
<b>Keterampilan Manajerial (X<sub>1</sub>)</b>	Keterampilan Konseptual	Penentuan kegiatan/program	Angket,dok.	1-3
		Pemecahan masalah	Angket	4-6
		Pengambilan keputusan	Angket	7-9
	Keterampilan Manusia	Pemahaman karakter dan potensi staf	Angket	10-11
		Membangun kerjasama	Angket	12-13
		Pembimbingan staf	Angket	14-16
		Pemotivasian staf	Angket	17-18
		Komunikasi yang efektif	Angket	19-21
	Keterampilan Teknis	Pengelolaan informasi unit	Angket, dok.	22-23
		Penyusunan anggaran & program kerja unit	Angket, dok.	24-26
		Pelaksanaan tugas layanan unit	Angket	27-30
		Pelaksanaan evaluasi unit	Angket	31-32
Penyusunan laporan unit		Angket, dok.	33-34	



Tabel 3. 4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Teknik/ Alat	Item
<i>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</i>	Berprestasi	Menggunakan kemampuan diri dengan optimal	Angket	1-5
		Menggunakan cara kerja yang lebih efisien	Angket	6-9
		Menggunakan umpan balik terhadap hasil kerja	Angket	10-13
		Mencari dan mencapai prestasi	Angket	14-17
	Kekuasaan	Mempengaruhi orang lain	Angket	18-24
		Mengendalikan orang lain	Angket	25-28
Upaya memberi dampak (kemajuan) pada organisasi		Angket	29-33	

Tabel 3. 5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pimpinan

Variabel	Aspek	Indikator	Teknik/ Alat	Item
<i>Kinerja (Y)</i>	Kinerja Teknis	Pengelolaan	Angket	1-7
		Pelayanan teknis	Angket	8-10
		Pengembangan staf	Angket	11-15
		Pembinaan staf	Angket	16-19
		Pengendalian kegiatan staf	Angket	20-21
		Pengaturan fasilitas	Angket	21-23
	Kinerja Perilaku	Kedisiplinan	Angket	25-26
		Kemandirian	Angket	27-28
		Keteladanan	Angket	29-31
		Kerjasama	Angket	32-33
		Tanggungjawab	Angket	34-36

Pilihan jawaban yang ditentukan dalam instrumen ini terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) untuk variabel Keterampilan Manajerial dan Motivasi Kerja serta Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP) untuk variabel Kinerja. Masing-masing alternatif jawaban selanjutnya diberi skor untuk keperluan penghitungan statistik. Rentang skornya adalah 1 (satu) sebagai skor terendah sampai dengan 5 (lima) sebagai skor tertinggi.

Sebelum instrumen penelitian digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen untuk keperluan uji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson* dari Karl Pearson dan uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Koefisien Alfa ( $\alpha$ ) dari *Cronbach* (1951). Uji coba diberikan kepada 20 orang staf pelaksana di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu alat ukur. Uji validitas kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Jadi, instrumen pengukur dikatakan valid jika mampu mengukur secara tepat apa yang diukur. Rumus Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson* dari Karl Pearson yaitu:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - \frac{(\sum x_i)(\sum y_i)}{n}}{\sqrt{\left[ \sum_{i=1}^n x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n} \right] \left[ \sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{(\sum y_i)^2}{n} \right]}}$$

Sumber: Harun Al Rasyid (2005) dari Conover, W.J., 1999, *Practical Nonparametric Statistics 3th Edition*. John Wiley & Sons. New York.

Sedangkan uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Jadi, instrumen pengukur dikatakan valid jika mampu mengukur secara tepat apa yang diukur. Rumus Koefisien Alfa ( $\alpha$ ) dari *Cronbach* (1951) yaitu:

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

Sumber : Saefuddin Azwar (1992). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

Hasil perhitungan uji validitas untuk masing-masing item pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel 3.6, 3.7. dan 3.8 berikut.

Tabel 3. 6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterampilan Manajerial ( $X_1$ )

No.Item	Validitas	R-Kritis	Kesimpulan	Keterangan
1	0.85	0.3	Valid	Dipakai
2	0.71	0.3	Valid	Dipakai
3	0.68	0.3	Valid	Dipakai
4	0.77	0.3	Valid	Dipakai
5	0.51	0.3	Valid	Dipakai
6	0.70	0.3	Valid	Dipakai
7	0.66	0.3	Valid	Dipakai
8	0.24	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
9	0.66	0.3	Valid	Dipakai
10	0.55	0.3	Valid	Dipakai
11	0.15	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
12	0.29	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
13	0.84	0.3	Valid	Dipakai
14	0.81	0.3	Valid	Dipakai
15	0.75	0.3	Valid	Dipakai
16	0.83	0.3	Valid	Dipakai
17	0.67	0.3	Valid	Dipakai
18	0.71	0.3	Valid	Dipakai
19	0.46	0.3	Valid	Dipakai
20	0.22	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
21	0.72	0.3	Valid	Dipakai
22	0.34	0.3	Valid	Dipakai
23	0.84	0.3	Valid	Dipakai
24	0.54	0.3	Valid	Dipakai
25	0.44	0.3	Valid	Dipakai
26	0.76	0.3	Valid	Dipakai
27	0.77	0.3	Valid	Dipakai
28	0.77	0.3	Valid	Dipakai
29	0.18	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
30	0.72	0.3	Valid	Dipakai

31	0.64	0.3	Valid	Dipakai
32	0.77	0.3	Valid	Dipakai
33	0.70	0.3	Valid	Dipakai
34	0.81	0.3	Valid	Dipakai
35	0.50	0.3	Valid	Dipakai
36	0.85	0.3	Valid	Dipakai
37	0.86	0.3	Valid	Dipakai
38	0.56	0.3	Valid	Dipakai
39	0.23	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
40	0.55	0.3	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil pengolahan data

Hasil pengujian validitas variabel keterampilan manajerial ( $X_1$ ) yang disajikan pada tabel 3.6 tersebut menunjukkan bahwa dari 40 item yang diujicobakan ternyata ada 6 item yang tidak valid. Validitas ini diukur dengan membandingkan nilai korelasi dengan R-kritis. Bila korelasi  $\geq$  R-kritis maka item tersebut valid, dan bila korelasi  $<$  R-kritis maka item tersebut tidak valid. Dengan demikian, terdapat 34 item yang valid yang akan dipakai dalam penyebaran kuesioner.

Tabel 3. 7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

No.Item	Korelasi	R-Kritis	Validitas	Keterangan
1	0.60	0.3	Valid	Dipakai
2	0.51	0.3	Valid	Dipakai
3	0.56	0.3	Valid	Dipakai
4	0.73	0.3	Valid	Dipakai
5	0.77	0.3	Valid	Dipakai
6	0.57	0.3	Valid	Dipakai
7	0.67	0.3	Valid	Dipakai
8	0.32	0.3	Valid	Dipakai
9	0.32	0.3	Valid	Dipakai
10	0.60	0.3	Valid	Dipakai
11	0.34	0.3	Valid	Dipakai
12	0.33	0.3	Valid	Dipakai

13	0.59	0.3	Valid	Dipakai
14	0.65	0.3	Valid	Dipakai
15	0.49	0.3	Valid	Dipakai
16	0.80	0.3	Valid	Dipakai
17	0.62	0.3	Valid	Dipakai
18	0.75	0.3	Valid	Dipakai
19	0.32	0.3	Valid	Dipakai
20	0.66	0.3	Valid	Dipakai
21	0.51	0.3	Valid	Dipakai
22	0.77	0.3	Valid	Dipakai
23	0.59	0.3	Valid	Dipakai
24	0.45	0.3	Valid	Dipakai
25	0.61	0.3	Valid	Dipakai
26	0.74	0.3	Valid	Dipakai
27	0.66	0.3	Valid	Dipakai
28	0.76	0.3	Valid	Dipakai
29	0.00	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
30	0.48	0.3	Valid	Dipakai
31	0.00	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
32	0.70	0.3	Valid	Dipakai
33	0.41	0.3	Valid	Dipakai
34	0.40	0.3	Valid	Dipakai
35	0.76	0.3	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil pengolahan data

Hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) yang disajikan pada tabel 3.7 tersebut menunjukkan bahwa dari 35 item yang diujicobakan ternyata ada 2 item yang tidak valid. Validitas ini diukur dengan membandingkan nilai korelasi dengan R-kritis. Bila korelasi  $\geq$  R-kritis maka item tersebut valid, dan bila korelasi  $<$  R-kritis maka item tersebut tidak valid. Dengan demikian, terdapat 33 item yang valid yang akan dipakai dalam penyebaran kuesioner.

Tabel 3. 8. Hasil Pengujian Validitas  
Variabel Kinerja (Y)

No.Item	Validitas	R-Kritis	Kesimpulan	Keterangan
1	0.36	0.3	Valid	Dipakai
2	0.23	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
3	0.33	0.3	Valid	Dipakai
4	0.32	0.3	Valid	Dipakai
5	0.32	0.3	Valid	Dipakai
6	0.24	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
7	0.63	0.3	Valid	Dipakai
8	0.65	0.3	Valid	Dipakai
9	0.40	0.3	Valid	Dipakai
10	0.60	0.3	Valid	Dipakai
11	0.53	0.3	Valid	Dipakai
12	0.46	0.3	Valid	Dipakai
13	0.38	0.3	Valid	Dipakai
14	0.38	0.3	Valid	Dipakai
15	0.46	0.3	Valid	Dipakai
16	0.33	0.3	Valid	Dipakai
17	0.75	0.3	Valid	Dipakai
18	0.87	0.3	Valid	Dipakai
19	0.78	0.3	Valid	Dipakai
20	0.46	0.3	Valid	Dipakai
21	0.40	0.3	Valid	Dipakai
22	0.38	0.3	Valid	Dipakai
23	0.22	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
24	0.41	0.3	Valid	Dipakai
25	0.71	0.3	Valid	Dipakai
26	0.68	0.3	Valid	Dipakai
27	0.60	0.3	Valid	Dipakai
28	0.44	0.3	Valid	Dipakai
29	0.70	0.3	Valid	Dipakai
30	0.27	0.3	Tidak Valid	Tidak Dipakai
31	0.51	0.3	Valid	Dipakai
32	0.66	0.3	Valid	Dipakai
33	0.73	0.3	Valid	Dipakai
34	0.82	0.3	Valid	Dipakai
35	0.84	0.3	Valid	Dipakai
36	0.77	0.3	Valid	Dipakai
37	0.88	0.3	Valid	Dipakai
38	0.69	0.3	Valid	Dipakai
39	0.84	0.3	Valid	Dipakai
40	0.81	0.3	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil pengolahan data



Hasil pengujian validitas variabel kinerja (Y) yang disajikan pada tabel 3.8 tersebut menunjukkan bahwa dari 40 item yang diujicobakan ternyata ada 4 item yang tidak valid. Validitas ini diukur dengan membandingkan nilai korelasi dengan R-kritis. Bila korelasi  $\geq$  R-kritis maka item tersebut valid, dan bila korelasi  $<$  R-kritis maka item tersebut tidak valid. Dengan demikian, terdapat 36 item yang valid yang akan dipakai dalam penyebaran kuesioner.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk setiap variabel yang hasilnya disajikan dalam tabel 3.9 di bawah ini.

Tabel 3. 9. Daftar Nilai Koefisien Reliabilitas Setiap Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	R-Kritis	Keterangan
X <sub>1</sub>	0.9468	0.7000	Reliabel
X <sub>2</sub>	0.9285	0.7000	Reliabel
Y	0.9235	0.7000	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data

Nilai hasil pengujian reliabilitas setiap variabel penelitian yang disajikan pada tabel 3.9 tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai R-kritis. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas. Dengan kata lain semua variabel bersifat reliabel.

#### E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan statistik deskriptif untuk mendeskripsikan data dan verifikatif untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2004: 169) mengatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk menggambarkan tingkat motivasi kerja, keterampilan manajerial dan kinerja pejabat struktural eselon IV secara keseluruhan maupun setiap aspeknya. Penghitungan-penghitungan yang digunakan antara lain *mean*, *median*, *modus*, simpangan baku, dan lain-lain. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan tabel dan diagram untuk menyajikan data hasil penelitian sehingga lebih jelas dan mudah dipahami, dicermati dan dianalisis.

Selain itu, digunakan statistik verifikatif untuk menguji hipotesis korelasional antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  yaitu teknik analisis korelasi dan regresi. Hipotesis adalah dugaan mengenai sesuatu hal atau merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah, atau kesimpulan sementara mengenai hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan keterampilan manajerial terhadap kinerja pejabat struktural eselon IV di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pejabat struktural eselon IV di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan keterampilan manajerial dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pejabat struktural eselon IV di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

4. Terdapat saling pengaruh yang positif dan signifikan antara keterampilan manajerial dengan motivasi kerja pejabat struktural eselon IV di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

Pengujian hipotesis secara statistik memerlukan pembandingan yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) yang disebut juga hipotesis statistik. Penerimaan hipotesis statistik merupakan akibat dari tidak cukup bukti untuk menolaknya dan tidak berimplikasi bahwa hipotesis itu pasti benar. Langkah atau prosedur untuk menentukan apakah menerima atau menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) disebut pengujian hipotesis.

Menurut Harun Al Rasyid (2004: 4) langkah kerja untuk melakukan pengujian hipotesis meliputi:

1. menentukan hipotesis statistik ( $H_0$  dan  $H_1$ ) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan;
2. menentukan taraf kemaknaan/nyata  $\alpha$  (*level of significance*  $\alpha$ );
3. mengumpulkan data melalui sampel peluang (*probability sample/random sampel*);
4. menentukan statistik uji yang tepat;
5. menentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan)  $H_0$ ;
6. menghitung nilai statistik uji berdasarkan data yang dikumpulkan, dilanjutkan memperhatikan apakah nilai hitung statistik uji jatuh di daerah penerimaan atau daerah penolakan;
7. membuat kesimpulan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, ada beberapa langkah statistik yang ditempuh yaitu:

1. uji normalitas atau kesimetrisan bentuk sebaran data yang dilakukan dengan uji Lilliefors;
2. uji homogenitas dengan menggunakan uji Levene yang dilakukan dengan menggunakan analisis ragam terhadap selisih absolut dari setiap pengamatan dalam sampel dengan rata-rata sampel yang bersangkutan;
3. uji linieritas dengan menggunakan uji F.

Hubungan antar variabel keterampilan manajerial ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja Pejabat Struktural Eselon IV ( $Y$ ) secara matematis diketahui dengan melakukan analisis korelasi Product Moment dari Pearson. Selanjutnya, untuk menduga atau meramal hubungan antara variabel kinerja ( $Y$ ), sebagai variabel tak bebas dengan variabel keterampilan manajerial ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), sebagai variabel bebasnya digunakan teknik analisis regresi. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda karena terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2 + e$$

Langkah-langkah analisis regresi linier berganda yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Data yang sudah ada dihitung jumlahnya, jumlah kuadratnya, dan jumlah hasil kalinya kemudian dibuat dalam bentuk matriks:  $(X^T X)$ . Hasilnya diinversikan  $(X^T X)^{-1}$ .
2. Selanjutnya, menghitung hasil perkalian matrik antara  $X$  dan  $Y$  sebagai berikut:  $X^T Y$ .



3. Selanjutnya, menghitung koefisien beta dengan rumus sebagai berikut

$$\hat{\beta} = (X^T X)^{-1} X^T Y.$$

Guna penarikan kesimpulan, dilakukan uji koefisien regresi sebagai berikut.

1. Uji Keseluruhan Parameter Regresi

Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

$H_1$  : Terdapat minimal satu parameter  $\beta$  yang tidak nol

Statistik uji :  $F = RJK_{Regresi} / RJK_{Residu}$

Kriteria Uji :

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  dengan db = (k, r - k - 1) pada taraf  $\alpha = 5\%$

Sumber Variasi	db	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata - Rata JK
Regresi	K	$\sum_{i=1}^n (\hat{P}_i - \bar{Y})^2$	$\frac{\sum_{i=1}^n (\hat{P}_i - \bar{Y})^2}{k}$
Residu	$n - k - 1$	$\sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{P}_i)^2$	$\frac{\sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{P}_i)^2}{(n - k - 1)}$
Total	$n - 1$		

2. Uji Individu Parameter Regresi

Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

Statistik uji :  $t = \frac{\hat{\beta}}{s / \sqrt{S_{xx}}}$  dimana :  $s^2 = \frac{SS_{Error}}{n - 2}$  dan  $S_{xx} = \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2$

Kriteria Uji :

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  dengan db = (n - 2) pada taraf  $\alpha = 5\%$

### 3. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keberartian korelasi dilakukan uji koefisien korelasi.

Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

$$\text{Statistik uji : } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria Uji :

Tolak  $H_0$  jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$  dengan db = (n- 2) pada taraf  $\alpha = 5\%$

Pelaksanaan penggalan data di lapangan dilakukan mulai tanggal 12 April sampai dengan tanggal 1 Mei 2006.



