

### **BAB III**

#### **METODA PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian survei sebagai salah satu jenis *scientific research*, yakni dengan cara pengumpulan informasi dan data dari responden dengan menggunakan kuesioner untuk seluruh populasi yang disusun secara struktur sesuai dengan kepentingan data, dan mengacu kepada substansi serta judul penelitian.

Dalam tulisannya, Singarimbun (1989:4) menyatakan bahwa penelitian survei adalah:

“Penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajakan (*explorative*), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*explanatory or confirmatory*), yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial”.

Penelitian ini tergolong penelitian yang bersifat eksplanatori untuk menggali dan mengidentifikasi masalah-masalah organisasi pembelajaran, kompetensi, dan mutu layanan publik, menggali dan mencari faktor-faktor penyebabnya, serta mencari upaya pemecahan masalah. Penelitian survei ini melalui pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian mengevaluasi kejadian-kejadian yang sedang berjalan dibandingkan dengan teori-teori secara aktual untuk memperoleh akurasi data dan hasil analisis yang lebih obyektif dan representatif, serta mencari pengaruh langsung maupun tidak langsung suatu variabel penyebab

terhadap variabel akibat. (Kerlinger, 2003: 305). Lebih jauh Kerlinger menyimpulkan bahwa penelitian survei bertujuan untuk menemukan insiden, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel-variabel penelitian berdasarkan kajian sampel yang terpilih dari populasi.

Dengan eksploratif asosiatif, Sugiono (2003: 11) menyimpulkan bahwa dalam penelitian survei bertujuan untuk mencari kesimpulan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

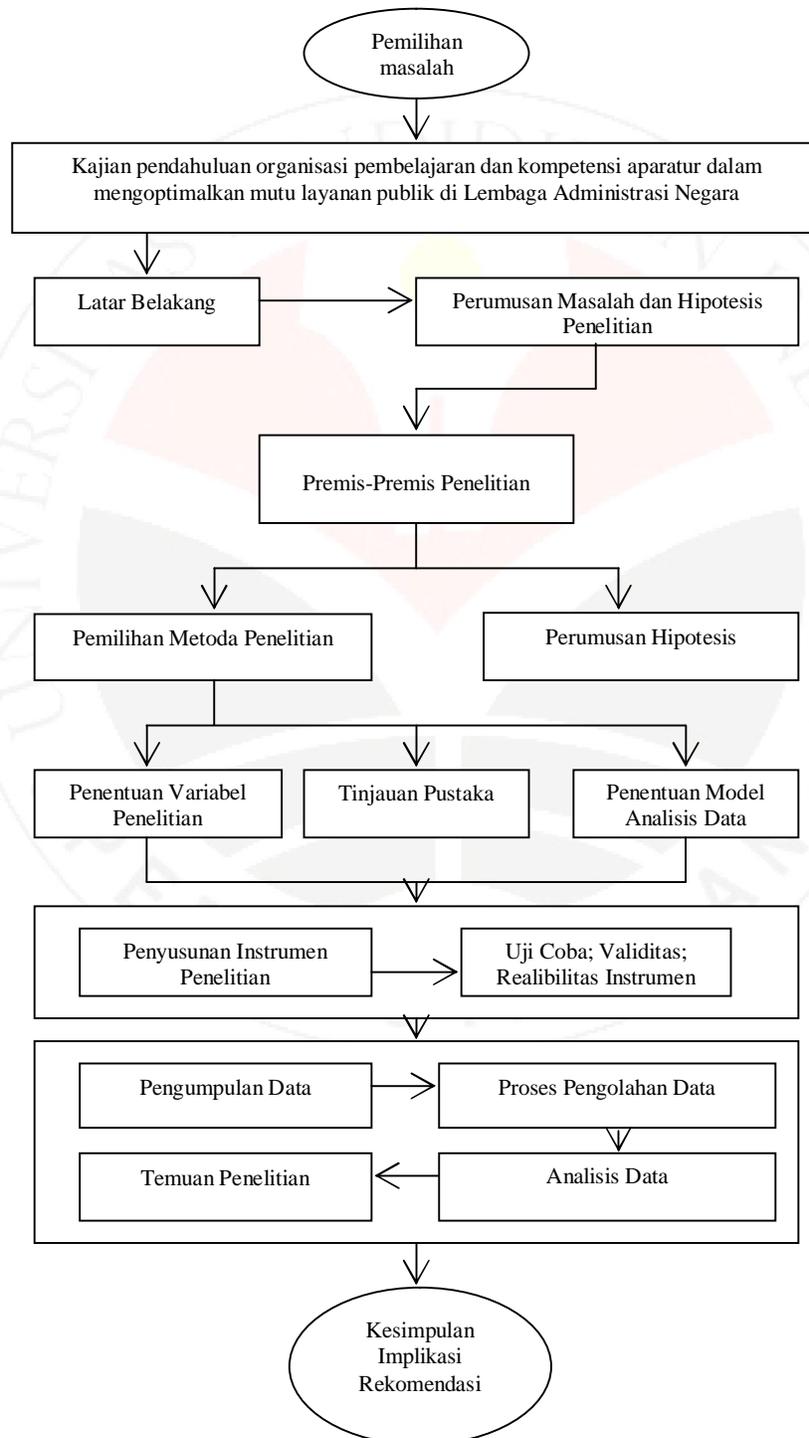
#### **A. Prosedur Penelitian**

Guna memperoleh hasil yang maksimal maka diperlukan adanya persiapan susunan tahapan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengurangi kekurangan ataupun kekeliruan semaksimal mungkin. Hal senada telah ditekankan oleh Nazir (1988: 51) yang menyatakan bahwa: "Tahapan penelitian memberikan kepada peneliti urutan-urutan pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu penelitian".

Adapun tahapan penelitian diawali dengan pemilihan masalah di lapangan, yaitu tentang pengaruh sistem organisasi pembelajaran dan kompetensi aparatur dalam rangka meningkatkan mutu layanan publik di lingkungan Lembaga Administrasi Negara RI (khususnya pada jajaran pejabat eselon II). Pemilihan dan telaahan kembali masalah tersebut sesuai dengan apa yang telah ditekankan oleh Arikunto (1998: 17) yang menyatakan bahwa: "Studi pendahuluan dimaksudkan untuk mencari

informasi yang diperlukan oleh peneliti agar masalahnya menjadi lebih jelas”.

Gambar 3.1.  
Prosedur Penelitian



Lebih lanjut tahapan penelitian ditujukan pula untuk menetapkan data yang memiliki validitas dan realibilitas yang tinggi. Pertama kali dibuat latar belakang masalah, perumusan masalah sampai dengan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian guna menentukan model analisis, definisi operasional variabel; dan dilanjutkan dengan studi literatur; membuat kisi-kisi penyusunan instrumen; menyusun pra instrumen penelitian. Melalui proses uji coba dan dinyatakan layak maka selanjutnya data diolah dan dianalisis dan pada akhirnya dapat menghasilkan temuan-temuan. Berdasarkan hasil temuan dimaksud, maka berbagai kesimpulan dapat dibuat dan selanjutnya dijadikan rekomendasi.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Untuk memperoleh hasil penelitian yang benar, tepat, dan akurat tentunya tidak terlepas dari nilai-nilai yang ada terkait dengan sekumpulan obyek (populasi). Selanjutnya adalah beberapa pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang populasi dimaksud. Dalam kesimpulannya, Sugiyono (2003: 37) menyatakan, bahwa:

“Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Tabel 3.1  
Daftar Jumlah Populasi

NO.	SATUAN KERJA	LOKASI	JUMLAH
1	Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan	Jakarta	1
2	Pusat Kajian Kinerja Sumber Daya Manusia	Jakarta	1
3	Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah	Jakarta	1
4	Pusat Kajian Manajemen Kebijakan	Jakarta	1
5	Pusat Kajian Manajemen Pelayanan	Jakarta	1
6	Pusat Kajian Administrasi Internasional	Jakarta	1
7	Puslitbang Sistem Informasi dan Otomatisasi Administrasi Negara	Jakarta	1
8	Direktorat Pembinaan Diklat Aparatur	Jakarta	1
9	Direktorat Pembinaan Widyaiswara	Jakarta	1
10	Biro Umum	Jakarta	1
11	Biro Perencanaan Organisasi dan Kerjasama	Jakarta	1
12	Pusat Diklat SPIMNAS Bidang Kepemimpinan	Jakarta	1
13	Pusat Diklat SPIMNAS Bidang Teknik Manajemen dan Kebijakan Pembangunan	Jakarta	1
14	Inspektur LAN	Jakarta	1
15	Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) LAN	Jakarta	1
16	Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) I LAN	Bandung	1
17	STIA LAN	Bandung	1
18	Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) II LAN	Makassar	1
19	STIA LAN	Makassar	1
20	Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN	Samarinda	1
Total			20

Demikian pula Nazir (1983: 327) yang menegaskan: "Populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya".

Selanjutnya Nawawi (1985: 141) menyatakan bahwa:

"Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap".

Dengan ringkas maka dapatlah dikatakan bahwa populasi merupakan objek ataupun subjek yang berada dalam suatu wilayah tertentu dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang memiliki keterkaitan erat dengan masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah jumlah seluruh Satuan Kerja yang dipimpin oleh pejabat eselon II yang berada di lingkungan Lembaga Administrasi Negara RI, baik di Kantor Pusat Jakarta maupun di Kantor Perwakilan di daerah (Bandung, Makassar, dan Samarinda).

## **2. Sampel**

Dalam tulisannya Singarimbun (1995: 156) menyatakan dengan tegas kesimpulannya bahwa:

"Sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Terpilihnya setiap satuan elementer ke dalam sampel itu harus benar-benar berdasarkan kebetulan, bebas dari subyektivitas dari si peneliti atau subyektivitas orang lain".

Demikian pula Sugiyono (2006: 91) menyimpulkan bahwa: "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Demikian pula Agung (1998: 19) yang menyatakan bahwa: "Penarikan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu". Dan pada akhirnya Arikunto (2002: 112) menegaskan bahwa: "Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 25% atau lebih".

Mempertimbangkan pendapat di atas dan selanjutnya mengingat jumlah populasi di bawah 100, maka penulis menetapkan bahwa sampel penelitian ini adalah merupakan sampel jenuh, yaitu sebanyak 20 (dua puluh) Unit Satuan Kerja yang dipimpin oleh seorang pejabat eselon II untuk dijadikan responden. Sedangkan informasi melalui wawancara dapat digali dari para pimpinan dan bawahan responden sehingga diharapkan akan memperoleh informasi dan data yang lebih akurat dan benar.

### **C. Operasional Variabel**

Variabel penelitian pada dasarnya memiliki bermacam nilai yang pada awalnya dihasilkan melalui teori atau konsep pemikiran dari para ahli dan selanjutnya diterapkan dalam dunia nyata (empirikal).

Dalam tulisannya, Kerlinger (2003: 49) menyatakan hal yang senada bahwa: "Variabel adalah suatu sifat yang dapat memiliki bermacam nilai". Adapun variabel-variabel dimaksud dalam penelitian adalah seperti diperlihatkan dalam Tabel 3.2. berikut ini:

**Tabel 3.2.**  
**Variabel, Dimensi, Indikator**

<b>Variabel</b> (1)	<b>Dimensi</b> (2)	<b>Indikator</b> (3)
1. <i>Personal Mastery</i>	›Kematangan pribadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ tingkat pendidikan formal yang dimiliki;</li> <li>§ lama bekerja dalam organisasi;</li> <li>§ masa menduduki jabatan dalam organisasi;</li> <li>§ efektivitas dalam pemecahan masalah;</li> <li>§ mampu menjelaskan visi pribadi;</li> <li>§ mampu memperoleh aktualisasi visi pribadi;</li> <li>§ memiliki kesabaran diri yang tinggi;</li> <li>§ melihat segala sesuatu secara obyektif;</li> <li>§ memperdalam kekuatan yang dimiliki;</li> <li>§ mempengaruhi orang lain.</li> </ul>
2. <i>Mental Models</i>	›Struktur  ›Budaya  ›Karakter pribadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ kemampuan melakukan pemisahan atau mengurangi akar masalah;</li> <li>§ pengaruh pengalaman hidup masa lalu;</li> <li>§ kemampuan mengolah informasi yang ada;</li> <li>§ kerjasama dengan orang lain untuk memperoleh masukan;</li> <li>§ pemahaman secara konseptual terhadap permasalahan yang sedang dihadapi;</li> <li>§ peranan norma lebih berperan daripada nilai dalam organisasi;</li> <li>§ penempatan orang berdasarkan norma yang ada;</li> <li>§ tingkat persuasi yang tinggi terhadap orang lain;</li> <li>§ tingkat negosiasi dg orang lain yang tinggi;</li> <li>§ pemikiran diri dapat diterima oleh pihak lain.</li> </ul>
3. <i>Shared Vision</i>	›Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ persetujuan bersama dalam kelompok kerja;</li> <li>§ tingkat komunikasi yang baik;</li> <li>§ komitmen dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>§ membangun visi organisasi sebagai pemilikan bersama;</li> <li>§ sumbangan ide dapat diterima oleh kelompok dengan baik;</li> <li>§ kemampuan memperlihatkan <i>power</i> dalam kelompok;</li> <li>§ tingkat konsistensi yang tinggi dalam pencapaian visi;</li> <li>§ tingkat rasa saling menghormati dan menghargai yang tinggi dalam kelompok;</li> <li>§ kepekaan terhadap perubahan situasi dan kondisi yang sedang terjadi di lingkungan organisasi.</li> <li>§ saling terbuka satu sama lain dalam proses pembelajaran kelompok.</li> </ul>
4. <i>Team Learning</i>	›Manajemen Perubahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ adanya perubahan pola pikir dan perilaku dari setiap orang;</li> <li>§ pelaksanaan pekerjaan yang bersifat inovatif dan eksperimentatif;</li> <li>§ tingkat motivasi belajar yang tinggi;</li> <li>§ mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi;</li> <li>§ selalu memiliki kemauan terus menerus untuk belajar;</li> <li>§ terciptanya intensitas dialog yang tinggi dalam kelompok;</li> <li>§ memiliki pemikiran yang searah dalam kelompok;</li> <li>§ terciptanya hubungan yang harmonis yang baik sekali dalam kelompok;</li> <li>§ kemampuan mengungkapkan pikiran dan perasaan oleh setiap orang dalam kelompok terhadap ketidakpuasannya;</li> <li>§ keinginan untuk belajar yang bersumber dari faktor luar kelompok.</li> </ul>
5. <i>Systems Thinking</i>	›Hubungan kausalitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ kemampuan meletakkan permasalahan sebagai input;</li> <li>§ kemampuan memilih metode yang tepat dalam <i>problem solving</i>;</li> <li>§ tersedianya beberapa alternatif solusi pemecahan masalah;</li> <li>§ bersifat <i>wholistic</i>;</li> <li>§ adanya penundaan waktu akibat dampak dari sebab akibat;</li> <li>§ tersedianya berbagai alternatif solusi dalam <i>problem solving</i>;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Pengembangan organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ memperlihatkan keterkaitan dengan aspek lainnya dalam sistem organisasi pembelajaran;</li> <li>§ daya tahan eksistensi organisasi;</li> <li>§ pengembangan kualitas SDM yang berkelanjutan;</li> <li>§ memiliki daya saing kompetensi SDM yang tinggi.</li> </ul>
1. <i>Knowledge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Berpikiran analitik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ melakukan analisis <i>problem-solving</i> secara efektif;</li> <li>§ melakukan interpretasi informasi yang kompleks;</li> <li>§ menciptakan ide-ide baru;</li> <li>§ mengembangkan rencana strategik organisasi;</li> <li>§ beradaptasi terhadap kemajuan teknologi dan informasi;</li> <li>§ penguasaan bahasa dengan baik;</li> <li>§ peranan logika dalam membuat keputusan lebih dikedepankan;</li> <li>§ perubahan pola pikir pada bawahan;</li> <li>§ adanya perubahan struktur organisasi;</li> <li>§ pencapaian tujuan lebih efektif dan efisien.</li> </ul>
2. <i>Skills</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Kepemimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ ketekunan dalam membimbing bawahan;</li> <li>§ konsistensi pengendalian bawahan;</li> <li>§ beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan organisasi;</li> <li>§ memberikan keleluasaan kepada bawahan dalam berkarya;</li> <li>§ terciptanya kreativitas dan inovasi yang tinggi dari bawahan;</li> <li>§ sebagai <i>public figure</i> yang dapat ditiru;</li> <li>§ memberikan petunjuk atau arahan yang tepat dan akurat;</li> <li>§ kemampuan menerima berbagai keluhan dari para bawahan;</li> <li>§ membuat keputusan yang cepat dan tepat;</li> <li>§ membentuk bawahan memiliki rasa royalitas yang tinggi pada organisasi.</li> </ul>
3. <i>Attitudes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Kesadaran</li> <li>› Keyakinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ memiliki konsistensi terhadap pencapaian tujuan;</li> <li>§ memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja;</li> <li>§ memiliki motivasi belajar yang tinggi;</li> <li>§ memiliki rasa <i>prestige</i> terhadap diri dan organisasi;</li> <li>§ Memiliki keyakinan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan;</li> </ul>

	›Pertimbangan	<p>§ memiliki sikap adil kepada semua pihak;</p> <p>§ memiliki rasa toleransi yang tinggi terhadap orang lain;</p> <p>§ memiliki rasa kebersamaan dalam kelompok;</p> <p>§ mempertimbangkan pendapat orang lain;</p> <p>§ memberikan kesempatan kepada setiap orang dalam berkarya.</p>
Mutu Layanan Publik	›Tingkat kualitas	<p>§ ketetapan peraturan pemerintah;</p> <p>§ mutu program;</p> <p>§ capaian kegiatan;</p> <p>§ mutu pelaporan;</p> <p>§ mutu pelayanan;</p>
	›Tingkat kuantitas	<p>§ jumlah program yang dilaksanakan;</p> <p>§ jumlah kegiatan yang dilaksanakan;</p> <p>§ jumlah pelaporan yang dibuat;</p> <p>§ jumlah peraturan pemerintah yang dihasilkan;</p> <p>§ jumlah kerjasama yang dibangun;</p>
	›Pengetahuan pekerjaan	<p>§ ketepatan peraturan pemerintah yang dibuat;</p> <p>§ program yang dibuat sesuai dengan kebutuhan di lapangan;</p> <p>§ perkiraan capaian kegiatan yang dilaksanakan;</p> <p>§ mutu pelaporan memiliki dampak terhadap tindak lanjut program;</p> <p>§ menurunnya jumlah keluhan yang diterima;</p>
	›Kreativitas	<p>§ model rumusan revisi kebijakan publik;</p> <p>§ bentuk kerjasama baru dengan instansi pemerintah terkait;</p> <p>§ model konsultasi yang kondusif;</p> <p>§ sistem pembinaan yang lebih efektif kepada instansi pemerintah terkait;</p> <p>§ bentuk kajian baru ;</p>
	›Hubungan kerjasama	<p>§ dampak positif dari aturan pemerintah yang telah dibuat;</p> <p>§ meningkatnya kualitas penyelenggara diklat di daerah;</p> <p>§ rasa saling menghormati semakin baik;</p> <p>§ rasa saling mengerti antara satu sama lainnya semakin meningkat;</p> <p>§ meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan aparatur;</p>
	›Inisiatif	<p>§ responsivitas yang tinggi dalam memberikan pelayanan publik;</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>§ volume konsultasi kepada instansi pemerintah terkait semakin besar;</li> <li>§ dampak penyelesaian pekerjaan instansi pemerintah terkait semakin besar.</li> <li>§ gagasan yang disampaikan semakin besar jumlahnya;</li> <li>§ kualitas ide yang diberikan semakin baik;</li> </ul>
	›Keterandalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ kecepatan penyesuaian terhadap perubahan yang sedang terjadi;</li> <li>§ jumlah beban kerja semakin meningkat;</li> <li>§ terciptanya sejumlah pedoman mengenai penyelesaian pekerjaan yang efektif dan efisien;</li> <li>§ memberikan petunjuk atau arahan yang tepat dan akurat;</li> <li>§ tingkat kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan semakin besar;</li> </ul>
	›Kualitas individu	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas;</li> <li>§ hasil yang dicapai memperlihatkan kualitas yang tinggi;</li> <li>§ memiliki sikap terbuka terhadap semua orang;</li> <li>§ memiliki rasa persaudaraan yang tinggi terhadap orang lain;</li> <li>§ memiliki jiwa juang yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan.</li> </ul>

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, wawancara, pengamatan, dan observasi. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi pustaka, yaitu dengan mempelajari referensi dan hasil laporan.

Dalam penelitian survei, kuesioner adalah merupakan alat pengumpulan data yang utama. Penyebaran kuesioner dimaksudkan untuk menanyakan tentang fakta, perasaan dan sikap, informasi, serta persepsi diri para responden mengenai fenomena yang tertuang dalam variabel

penelitian. Hasil kuesioner tersebut digunakan sebagai landasan analisis data kuantitatif. (Singarimbun, 1995: 1756-177).

Wawancara merupakan cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada responden. (Singarimbun, 1995: 192-193). Wawancara dilakukan dalam upaya memperoleh data dari informan berupa pengetahuan, perasaan, dan makna sesuatu. Dalam wawancara sebaiknya peneliti memberikan keleluasaan kepada responden untuk mengeluarkan pikiran, pandangan, dan perasaannya. (Nasution, 1992; Kuntjoroningrat, 1989). Teknik wawancara dimaksudkan untuk lebih mendalami, melengkapi, ataupun mengklasifikasi data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner maupun observasi. Dalam penelitian ini digunakan Pedoman Wawancara yang selanjutnya dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan.

Observasi digunakan untuk menjangkau data kualitatif yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke lapangan untuk melihat dan mencatat kejadian yang sesungguhnya. Melalui observasi ini peneliti mendapatkan data yang lebih banyak, lebih mendalam, dan lebih rinci untuk melengkapi hasil kuesioner dan wawancara. (Nasution, 1992: 62).

#### **E. Pengukuran Variabel Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket) yang dibuat dalam bentuk butir-butir pernyataan seperti yang digambarkan

dalam operasional variabel penelitian, dimana semua butir kuesioner harus dijawab oleh responden. Untuk menentukan skala pengukuran pada butir-butir pernyataan setiap variabel digunakan metoda skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Jawaban setiap item memiliki gradasi nilai dari sangat positif sampai dengan sangat negatif dengan skor. (Singarimbun, 1995: 111-113).

Untuk kepentingan analisis data ke dalam analisis hubungan pengaruh maka skala ordinal harus dikonversi ke skala interval, karena penggunaan skala ordinal untuk pengukuran karakteristik variabel hanya membantu membuat klasifikasi data, akan tetapi penggunaannya sangat terbatas. Dengan demikian jika dilanjutkan dengan operasi matematik tidak memberikan hasil yang baik (rasional) karena jarak yang pasti antar kategori tidak diketahui.

Untuk mentransformasi skala ordinal ke dalam skala interval dapat digunakan *method successive interval*. (Al-Rasyid, 2001: 134). Metode ini untuk mengkuantifikasi data yang berskala ordinal menjadi skala interval dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- (a) Perhatikan tiap butir pernyataan, misal dalam kuesioner.
- (b) Untuk butir tersebut, tentukan berapa banyak orang yang mendapatkan (menjawab) skor 1, 2, 3, 4, dan 5, yang disebut dengan frekuensi.

- (c) Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai  $Z_{\text{tabel}}$  untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- (d) Menentukan Nilai Densitas untuk setiap nilai  $Z$  yang diperoleh (dari Tabel Normal).
- (e) Menentukan Nilai Transformasi ( $Y$ ) dengan menggunakan Rumus:

$$Y = Nk + k \cdot |NK + NK_{\min}|$$

$$k = 1 + |Nk_{\min}|$$

Sebagai contoh ilustrasi, cara menaikkan skala ordinal untuk item pertama pada *Learning Organization (validated item)* menjadi skala interval adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**MSI untuk Item 1 Variabel *Learning Organization***

Skor	frek	Proporsi	Proporsi Kumulatif	Densitas	Z	SV
1	3	0.150	0.150	0.233	-1.036	-1.554
2	6	0.300	0.450	0.396	-0.126	-0.542
3	7	0.350	0.800	0.280	0.842	0.331
4	4	0.200	1.000	0.000		1.400

Sumber : Data Hasil Analisis Kuesioner, 2010

$$\text{Skala (Skor = 1)} = -1.554 + |-1.554| + 1 = 1.000$$

$$\text{Skala (Skor = 2)} = -0.542 + |-1.554| + 1 = 2.012$$

$$\text{Skala (Skor = 3)} = 0.331 + |-1.554| + 1 = 2.885$$

$$\text{Skala (Skor = 4)} = 1.400 + |-1.554| + 1 = 3.954$$

Begitu seterusnya hingga item ke-120, proses peningkatan skala ordinal ke interval disajikan dalam Lampiran 4 dan Lampiran 5. Tahapan selanjutnya menghitung total skala untuk variabel : *Learning Organization*

( $X_1$ ), Kompetensi Aparatur ( $X_2$ ), dan Mutu Layanan Publik ( $Y$ ). Data tersebut disajikan dalam Lampiran 6.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan dalam hal ini berupa item, atau pernyataan kuesioner merupakan pengukuran yang tepat (valid) atau tidak tepat sama sekali. Untuk ukuran sampel yang cukup besar ( $n > 100$ ), suatu item dikatakan valid jika mempunyai nilai korelasi yang positif dan sekurang-kurangnya termasuk dalam kategori korelasi lemah ( $r > 0.3$ ) pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$ . Atau jika menggunakan statistik uji, item yang valid mempunyai nilai  $t$  yang lebih besar dari nilai  $t$ -tabel pada taraf nyata  $\alpha$  dengan derajat kebebasan  $dk = n - 2$ . Hipotesis pengujian validitas dinyatakan sebagai berikut.

$$H_0 : \rho = 0 \text{ (item tidak valid)}$$

$$H_1 : \rho \neq 0 \text{ (item valid)}$$

Statistik yang digunakan untuk mengukur validitas item kuesioner adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson, yang dirumuskan sebagai :

$$r_{x_1, t_j} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i t_{ij} - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n t_{ij}}{\sqrt{\left[ n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[ n \sum_{i=1}^n t_{ij}^2 - \left( \sum_{i=1}^n t_{ij} \right)^2 \right]}}$$

dimana :

$r$  = koefisien korelasi ke-j pada variabel yang bersangkutan

$n$  = ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian

$x_i$  = skor item kuesioner ke- $j$  pada variabel yang bersangkutan

$t_j$  = total skor item kuesioner variabel yang bersangkutan

Nilai korelasi yang diperoleh dari perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$  dan derajat bebas  $dk = n - 2$ , atau dengan menggunakan statistik uji berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \sim t_{tabel} = t_{(\alpha/2, n-2)}$$

Kriteria pengujian validitas item kuesioner menggunakan ketentuan :

- Item pertanyaan/pernyataan kuesioner dinyatakan valid jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
- Item pertanyaan/pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berikut ini merupakan ringkasan uji validitas variabel *Learning Organization* yang terdiri dari 30 item atau pernyataan yang diajukan kepada 20 responden.

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompetensi Aparatur**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$T_{hitung}$	$F.$ $T_{tabel}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
Knowledge ( $X_{1.1}$ )	1	0.615	3.309	2.101	0.444	Valid
	2	0.739	4.658	2.101	0.444	Valid
	3	0.794	5.536	2.101	0.444	Valid
	4	0.477	2.305	2.101	0.444	Valid
	5	0.497	2.427	2.101	0.444	Valid
	6	0.695	4.098	2.101	0.444	Valid
	7	0.791	5.494	2.101	0.444	Valid

	8	0.528	2.635	2.101	0.444	Valid
	9	0.659	3.716	2.101	0.444	Valid
	10	0.839	6.548	2.101	0.444	Valid
Skills (X <sub>12</sub> )	11	0.740	4.669	2.101	0.444	Valid
	12	0.596	3.152	2.101	0.444	Valid
	13	0.627	3.419	2.101	0.444	Valid
	14	0.654	3.670	2.101	0.444	Valid
	15	0.748	4.777	2.101	0.444	Valid
	16	0.674	3.872	2.101	0.444	Valid
	17	0.492	2.398	2.101	0.444	Valid
	18	0.685	3.986	2.101	0.444	Valid
	19	0.530	2.651	2.101	0.444	Valid
	20	0.735	4.603	2.101	0.444	Valid
Attitude (X <sub>13</sub> )	21	0.599	3.171	2.101	0.444	Valid
	22	0.520	2.584	2.101	0.444	Valid
	23	0.498	2.434	2.101	0.444	Valid
	24	0.534	2.677	2.101	0.444	Valid
	25	0.613	3.291	2.101	0.444	Valid
	26	0.515	2.549	2.101	0.444	Valid
	27	0.489	2.376	2.101	0.444	Valid
	28	0.490	2.385	2.101	0.444	Valid
	29	0.610	3.269	2.101	0.444	Valid
	30	0.588	3.082	2.101	0.444	Valid

Sumber : Data Hasil Analisis Kuesioner, 2010

Pada Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa semua nilai korelasi item-item untuk variabel Kompetensi Aparatur lebih besar dari 0.444, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item **valid**. Nilai validitas tertinggi pada variabel *Knowledge* (X<sub>11</sub>) adalah untuk item mengenai *tingkat efektivitas dan efisiensi terhadap pencapaian tujuan* sebesar 0.839 ( $t_{hitung} = 6.548 > 2.101$ ), sedangkan nilai validitas terendah sebesar 0.477 ( $t_{hitung} = 2.305 > 2.101$ ) untuk item *kemampuan dalam mengembangkan rencana strategik organisasi*. Sementara itu nilai validitas tertinggi pada variabel *Skills* (X<sub>1,2</sub>) dimiliki item mengenai *tingkat kreativitas dan inovasi* sebesar 0.748, sedangkan validitas terendahnya berkenaan dengan *memberikan petunjuk atau arahan yang tepat*

dan sesuai kepada para bawahan sebesar 0.492. Sedangkan validitas tertinggi untuk variabel *Attitude* ( $X_{13}$ ) ditunjukkan oleh item mengenai *tingkat keyakinan dalam usaha mencapai kinerja organisasi* sebesar 0.613, dan validitas terrendahnya ada pada item yang berkenaan dengan *tingkat toleransi terhadap orang lain dalam melakukan kegiatan pekerjaan sehari-hari* sebesar 0.489.

Begitu pula halnya dengan uji validitas variabel *Learning Organization*, semua item dinyatakan **valid** dengan kisaran nilai korelasi antara 0.447 hingga 0.754 yang lebih besar dibandingkan 0.444. Dimana untuk variabel *Personal Mastery* ( $X_{2.1}$ ) item mengenai *tingkat pendidikan formal* memiliki validitas terendah sebesar 0.452, sedangkan item yang validitasnya tertinggi mengenai *mampu menjelaskan visi pribadi* sebesar 0.673.

Pada variabel *Mental Models* ( $X_{2.2}$ ) validitas terrendahnya sebesar 0.470 untuk item *tingkat kemampuan dalam mengolah informasi yang ada*, validitas tertinggi sebesar 0.627 untuk item *menempatkan posisi orang dalam pekerjaan*. Sementara itu untuk variabel *Shared Visions* ( $X_{2.3}$ ), validitas terendah ditunjukkan oleh item *kemampuan untuk memperlihatkan power dalam kelompok* sebesar 0.471 dan validitas tertinggi dimiliki item *tingkat konsistensi dalam pencapaian visi* sebesar 0.625. Validitas terendah variabel *Team Learning* ( $X_{2.4}$ ) dimiliki item *hubungan yang harmonis dalam kelompok* sebesar 0.447, sedangkan validitas tertingginya sebesar 0.710 untuk item *intesitas dialog kelompok yang dibangun*.

Untuk variabel *System Thinking* ( $X_{2.5}$ ), validitas tertinggi ditunjukkan oleh item *tingkat pengetahuan pada kemampuan memilih metode yang tepat dalam problem solving* sebesar 0.754, sedangkan validitas terendah dimiliki item *tingkat pengetahuan dari tersedianya berbagai alternatif solusi dalam problem solving* sebesar 0.451. Hasil tersebut sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel berikut ini.

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Kuesioner Variabel *Learning Organization***

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$T_{hitung}$	G.	$T_{tabel}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
Personal Mastery ( $X_{2.1}$ )	1	0.452	2.148		2.101	0.444	Valid
	2	0.578	3.002		2.101	0.444	Valid
	3	0.484	2.349		2.101	0.444	Valid
	4	0.669	3.820		2.101	0.444	Valid
	5	0.673	3.865		2.101	0.444	Valid
	6	0.504	2.473		2.101	0.444	Valid
	7	0.485	2.354		2.101	0.444	Valid
	8	0.469	2.255		2.101	0.444	Valid
	9	0.612	3.284		2.101	0.444	Valid
	10	0.557	2.847		2.101	0.444	Valid
Mental Models ( $X_{22}$ )	11	0.536	2.696		2.101	0.444	Valid
	12	0.577	2.994		2.101	0.444	Valid
	13	0.470	2.262		2.101	0.444	Valid
	14	0.542	2.736		2.101	0.444	Valid
	15	0.541	2.730		2.101	0.444	Valid
	16	0.591	3.105		2.101	0.444	Valid
	17	0.627	3.413		2.101	0.444	Valid
	18	0.497	2.428		2.101	0.444	Valid
	19	0.529	2.646		2.101	0.444	Valid
	20	0.546	2.766		2.101	0.444	Valid
Shared Visions ( $X_{23}$ )	21	0.515	2.548		2.101	0.444	Valid
	22	0.453	2.158		2.101	0.444	Valid
	23	0.560	2.869		2.101	0.444	Valid
	24	0.526	2.621		2.101	0.444	Valid
	25	0.520	2.586		2.101	0.444	Valid
	26	0.471	2.266		2.101	0.444	Valid
	27	0.625	3.400		2.101	0.444	Valid

Team Learning (X <sub>24</sub> )	28	0.480	2.322	2.101	0.444	Valid
	29	0.542	2.735	2.101	0.444	Valid
	30	0.499	2.444	2.101	0.444	Valid
	31	0.594	3.131	2.101	0.444	Valid
	32	0.628	3.423	2.101	0.444	Valid
	33	0.489	2.378	2.101	0.444	Valid
	34	0.584	3.049	2.101	0.444	Valid
	35	0.601	3.186	2.101	0.444	Valid
	36	0.710	4.279	2.101	0.444	Valid
	37	0.577	2.999	2.101	0.444	Valid
Systems Thinking (X <sub>25</sub> )	38	0.447	2.123	2.101	0.444	Valid
	39	0.463	2.214	2.101	0.444	Valid
	40	0.480	2.321	2.101	0.444	Valid
	41	0.504	2.478	2.101	0.444	Valid
	42	0.754	4.869	2.101	0.444	Valid
	43	0.512	2.528	2.101	0.444	Valid
	44	0.455	2.166	2.101	0.444	Valid
	45	0.670	3.832	2.101	0.444	Valid
	46	0.451	2.142	2.101	0.444	Valid
	47	0.489	2.378	2.101	0.444	Valid
	48	0.624	3.391	2.101	0.444	Valid
	49	0.737	4.626	2.101	0.444	Valid
	50	0.571	2.951	2.101	0.444	Valid

Sumber : Data Hasil Analisis Kuesioner, 2010

Uji validitas untuk setiap item pertanyaan/ Pernyataan kuesioner variabel mutu layanan publik caranya sama seperti pada uji validitas kedua variabel diatas. Berikut ini adalah merupakan ringkasan uji validitas variabel mutu layanan publik yang terdiri dari 40 item atau pernyataan yang diajukan kepada 20 responden.

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Kuesioner Variabel Mutu Layanan Publik**

Item	$r_{hitung}$	$T_{hitung}$	H.	$T_{tabel}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
1	0.696	4.112		2.101	0.444	Valid
2	0.484	2.344		2.101	0.444	Valid
3	0.569	2.935		2.101	0.444	Valid
4	0.575	2.983		2.101	0.444	Valid
5	0.601	3.194		2.101	0.444	Valid
6	0.558	2.852		2.101	0.444	Valid
7	0.466	2.233		2.101	0.444	Valid
8	0.567	2.922		2.101	0.444	Valid
9	0.623	3.382		2.101	0.444	Valid
10	0.618	3.332		2.101	0.444	Valid
11	0.693	4.082		2.101	0.444	Valid
12	0.541	2.728		2.101	0.444	Valid
13	0.461	2.206		2.101	0.444	Valid
14	0.566	2.914		2.101	0.444	Valid
15	0.633	3.471		2.101	0.444	Valid
16	0.554	2.820		2.101	0.444	Valid
17	0.530	2.653		2.101	0.444	Valid
18	0.711	4.292		2.101	0.444	Valid
19	0.564	2.894		2.101	0.444	Valid
20	0.502	2.465		2.101	0.444	Valid
21	0.552	2.812		2.101	0.444	Valid
22	0.484	2.345		2.101	0.444	Valid
23	0.622	3.366		2.101	0.444	Valid
24	0.483	2.343		2.101	0.444	Valid
25	0.565	2.906		2.101	0.444	Valid
26	0.518	2.567		2.101	0.444	Valid
27	0.631	3.450		2.101	0.444	Valid
28	0.590	3.101		2.101	0.444	Valid
29	0.474	2.286		2.101	0.444	Valid
30	0.604	3.216		2.101	0.444	Valid
31	0.590	3.101		2.101	0.444	Valid
32	0.654	3.664		2.101	0.444	Valid
33	0.518	2.567		2.101	0.444	Valid
34	0.529	2.648		2.101	0.444	Valid
35	0.552	2.812		2.101	0.444	Valid
36	0.546	2.762		2.101	0.444	Valid
37	0.481	2.330		2.101	0.444	Valid
38	0.469	2.251		2.101	0.444	Valid
39	0.577	3.000		2.101	0.444	Valid
40	0.627	3.415		2.101	0.444	Valid

Sumber: Data Hasil Analisis Kuesioner, 2010

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas dapat diketahui bahwa semua item mutu layanan publik dinyatakan **valid**, karena nilai korelasinya lebih besar dari 0.444. Nilai validitas tertinggi dimiliki oleh item *model konsultasi yang telah usulkan* sebesar 0.711 ( $t_{hitung} = 4.292 > 2.101$ ), sedangkan item mengenai *tingkat perkiraan capaian kegiatan* mempunyai nilai validitas paling kecil dibandingkan item lainnya yaitu sebesar 0.461 ( $t_{hitung} = 2.206 > 1.966$ ).

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas menggunakan metode **Alpha Cronbach**, pertama-tama dihitung varians untuk setiap item dan varians total. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh 0.700, dan jika nilai *Alpha Cronbach*  $< 0.700$  maka variabel yang bersangkutan tidak reliabel. Rumus reliabilitas *Alpha Cronbach* dihitung menggunakan rumus yang dinyatakan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana :  $k$  = banyaknya item

$\sigma_i^2$  = varians item untuk  $i = 1, 2, \dots, k$ .

$\sigma_t^2$  = varians total

Statistik uji:

$$F_{hitung} = \frac{1}{1-r} \sim F_{tabel} = F_{0.05[(n-1), (n-1)(k-1)]}$$

Kriteria pengujian reliabilitas item kuesioner menggunakan ketetapan :

- a) Variabel yang terdiri dari k item dinyatakan reliabel jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , atau
- b) Variabel yang terdiri dari k item dinyatakan tidak reliabel jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berikut ini adalah merupakan kategori nilai reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* menurut aturan Guilford.

**Tabel 3.7**  
**Kriteria Korelasi Menurut Guilford**

Koef. Alpha Cronbach	Kategori
0% – 20%	Reliabilitas sangat rendah
21% – 40%	Reliabilitas rendah
41% – 70%	Reliabilitas cukup tinggi
71% – 90%	Reliabilitas tinggi
91% – 100%	Reliabilitas sangat tinggi

Hasil uji reliabilitas ketiga variabel disajikan dalam Tabel berikut ini.

**Tabel 3.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel *Learning Organization*,  
Kompetensi Aparatur dan Mutu Layanan Publik**

Variabel	Alpha ( $\alpha$ )	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	$\alpha_{kritis}$	Kesimpulan
<i>Learning Organization</i>	0.9442	17.920	1.605	0.700	Reliabilitas sangat tinggi
Kompetensi Aparatur	0.9525	21.049	1.598	0.700	Reliabilitas sangat tinggi
Mutu Layanan Publik	0.9444	17.977	1.601	0.700	Reliabilitas sangat tinggi

Sumber : Data Hasil Analisis Kuesioner, 2010

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya konsistensi jawaban responden yang paling tinggi adalah untuk variabel Kompetensi Aparatur sebesar 95.25%, sedangkan yang paling kecil untuk variabel *Learning Organization* yaitu 94.42%. Jika kita kategorikan berdasarkan kriteria Guilford, maka variabel *Learning Organization*, Kompetensi Aparatur dan

Mutu Layanan Publik memiliki konsistensi pada kategori “sangat tinggi”, karena memiliki nilai koefisien reliabilitas di atas 90%.

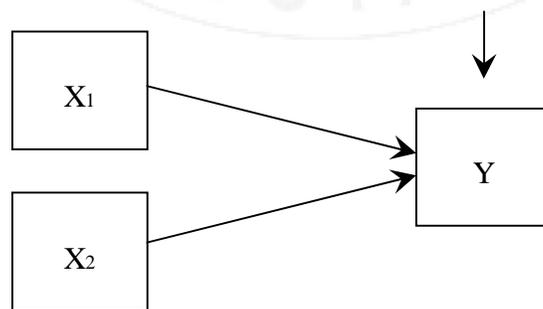
## F. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data digunakan analisis regresi dimana menurut Sugiono (2008: 260) dinyatakan bahwa: “Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai independen variabel”.

Optimalisasi mutu layanan publik sebagai dependen variabel dipengaruhi oleh *learning organization* dan kompetensi aparatur, sehingga dari hasil analisis regresi dapat dilihat apakah naik dan turunnya optimalisasi layanan publik dapat dilakukan melalui peningkatan *learning organization* dan kompetensi aparatur atau tidak.

Karena terdapat dua independen variabel yang mempengaruhi, analisis regresi yang digunakan dengan analisis regresi ganda, yang digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.2**  
**Model Analisis Data**  
**Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y**



dimana:

$X_1$  = *learning organization*

$X_2$  = kompetensi aparatur

$Y$  = mutu layanan publik

Pada umumnya, variabel tidak bebas atau respons dapat dihubungkan pada  $k$  variabel bebas dan variabel tak bebas yang dari hubungan ini akan dibuat prediksi.

Persamaan regresi linier multipel. Dikatakan linier karena pangkat dari semua parameternya adalah satu dan dikatakan mutipel karena variabel bebasnya lebih dari satu.

Regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e \quad (\text{Sugiyono, 2009: 243})$$

$Y$  adalah variabel dependen yang diprediksi

- a adalah nilai atau harga yang konstan
- b adalah nilai slope atau kemiringan atau gradien garis  $X$  variabel independen
- e adalah toleransi keterandalan

Berkaitan dengan hal tersebut di atas berbagai metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk membantu peneliti dalam memberi makna pada data yaitu:

1. Menguji kualitas instrumen penelitian
2. Menguji ketepatan model yang dibangun berdasarkan teori
3. Menguji hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian independen
4. Menguji hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian independen dan dependen

Dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dapat di bentuk model regresi untuk mengetahui kontribusi variabel independen *Learning Organization* dan Kompetensi Aparatur terhadap Mutu Layanan Publik yang hasilnya diuraikan di bawah ini.

**Tabel 3.9**  
**Ringkasan Analisis regresi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.825	9.01799	1.899

a. Predictors: (Constant), kompetensi aparatur, learning organization

b. Dependent Variable: mutu layanan publik

Dari Tabel 3.9 di atas diketahui bahwa besarnya korelasi multipel antara variabel *Learning Organization* dan Kompetensi Aparatur dengan Mutu Layanan Publik adalah  $r = 0.918$ . Menggunakan kriteria Guilford nilai korelasinya berada pada rentang 0.90 – 1.00 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan dari ketiga variabel ini termasuk dalam kategori *very high correlation* atau memiliki hubungan yang sangat kuat. Artinya peningkatan *Learning Organization* dan Kompetensi Aparatur akan menjadikan Mutu Layanan Publik yang semakin membaik. Pada model ini besarnya kontribusi

dari *Learning Organization* dan Kompetensi Aparatur terhadap Mutu Layanan Publik sebesar 0.843 atau 84.3%, sedangkan sisanya sebesar 0.157 atau 15.7% disebabkan oleh variabel di luar penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan ini, maka model regresi dari Mutu Layanan Publik menurut *Learning Organization* dan Kompetensi Aparatur dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan berikut ini:

$$Y = 11.714 + 0.567 X_1 + 0.394 X_2$$

dimana

$X_1$  = *Learning Organization*,

$X_2$  = Kompetensi Aparatur, dan

Y = Mutu Layanan Publik

Selanjutnya untuk mengetahui apakah model regresi yang dibentuk itu dapat digunakan untuk penaksiran atau memprediksi suatu nilai tertentu, maka terlebih dahulu harus diuji keberartian modelnya baik secara simultan maupun parsial. Hipotesis nol dan hipotesis alternatif untuk menguji keberartian model regresi Mutu Layanan Publik ini dinyatakan sebagai:

1.  $H_0 : \beta = 0$
2.  $H_1 : \beta \neq 0$

Dengan mengambil taraf nyata sebesar  $\alpha$  (ditetapkan  $\alpha = 5\%$ ), maka kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis nol menggunakan ketentuan sebagai berikut :

- a. Tolak  $H_0$ , jika nilai statistik uji hitung lebih besar nilai tabel ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau P-value  $\leq 0.05$ ), atau
- b. Terima  $H_0$ , jika nilai statistik uji hitung lebih kecil nilai tabel ( $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau P-value  $> 0.05$ ).

Pengujian secara simultan terhadap model regresi Mutu Layanan publik disajikan dalam tabel analisis varians (Anova) dibawah ini.

**Tabel 3.10**  
**Uji Simultan Model Regresi Mutu Layanan Publik**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7431.769	2	3715.885	45.692	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1382.512	17	81.324		
	Total	8814.281	19			

a. Predictors: (Constant), kompetensi aparatur, learning organization

b. Dependent Variable: mutu layanan publik

Dari tabel Anova tersebut diperoleh nilai statistik uji hitung sebesar  $F_{hitung} = 45.692$  dengan nilai probabilitasnya mendekati nol (P-value = 0.000). Dengan mengambil taraf keberartian  $\alpha$  sebesar 5% diperoleh nilai kuantil distribusi F pada derajat bebas pembilang  $\nu_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan derajat bebas penyebut  $\nu_2 = n - k = 20 - 3 = 17$  sebesar  $F_{tabel} = 2,840$ .

Dengan membandingkan nilai statistik uji dengan nilai tabel, hasilnya menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 45.692 > F_{tabel} = 2,840$  ( $P\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), maka hipotesis nol ditolak. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan model regresi mutu layanan publik signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen maka dilakukan uji secara parsial di bawah ini.

**Tabel 3.11**  
**Uji Parsial *Learning Organization* dan Kompetensi Aparatur terhadap Mutu Layanan Publik**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.714	9.959		1.176	.256		
	learning organization	.567	.248	.460	2.281	.036	.227	4.405
	kompetensi aparatur	.394	.163	.487	2.418	.027	.227	4.405

a. Dependent Variable: mutu layanan publik

Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan adanya kontribusi yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap mutu layanan publik. Nilai statistik uji untuk variabel *learning organization* sebesar  $t$  hitung = 2.281 ( $P\text{-value} = 0.036$ ), sedangkan nilai statistik uji kompetensi aparatur sebesar  $t$  hitung = 2.418 ( $P\text{-value} = 0.027$ ). Pada taraf nyata  $\alpha$  sebesar 5% diperoleh nilai kuantil distribusi  $t$  pada derajat bebas  $\nu = n - k = 20 - 3 = 17$  sebesar  $t_{tabel} = 2.110$ . Dengan membandingkan nilai statistik uji dengan nilai tabel, hasilnya menunjukkan bahwa kedua nilai  $t$  hitung  $> 2.110$  ( $P\text{-value} < 0.05$ ), maka hipotesis nol ditolak. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial *learning organization* maupun kompetensi aparatur memberikan

pengaruh (kontribusi) yang signifikan terhadap mutu layanan publik pada taraf kepercayaan 95%.

### G. Asumsi dalam Regresi Multipel

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi multipel (Myers, 1991) untuk memperoleh model taksiran yang baik, diantaranya adalah:

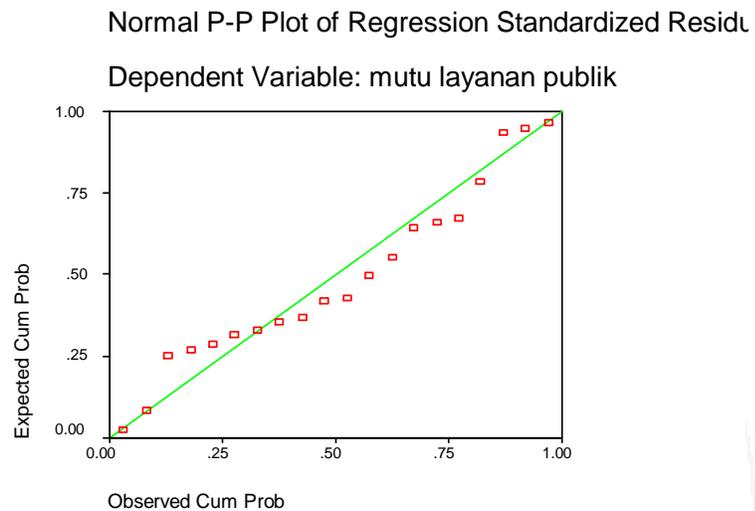
1. **Linearitas** menunjukkan adanya hubungan yang sejajar antara variabel dependen dengan variabel independent. Dapat diketahui dari pola sebaran data atau nilai koefisien determinasi dengan kategori sekurang-kurangnya “tinggi” ( $R^2 > 0.70$  atau 70%) dari model yang ditaksir.

Berdasarkan ringkasan model regresi (*model summary*) diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 0.843 ( $R \text{ square} = 0.843$ ) atau 84.3% yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear yang tinggi antara variabel independen *Learning Organization* dan Kompetensi Aparatur dengan variabel dependen Mutu Layanan Publik.

2. Kekeliruan (**e**) **berdistribusi normal** dengan rata-rata  $E(\mathbf{e}) = 0$  dan  $V(\mathbf{e}) = \mathbf{I}\sigma^2$ . Pada umumnya pemeriksaan normalitas dalam analisis regresi dilakukan setelah diperoleh penaksiran parameter, yaitu melalui plot antara kekeliruan dengan peluang normalnya (*Normal Probability*

*Plot/P-P Plot*) atau nilai Z-score kekeliruan dengan peluang normalnya (*Quantile-Quantile Plot/Q-Q Plot*).

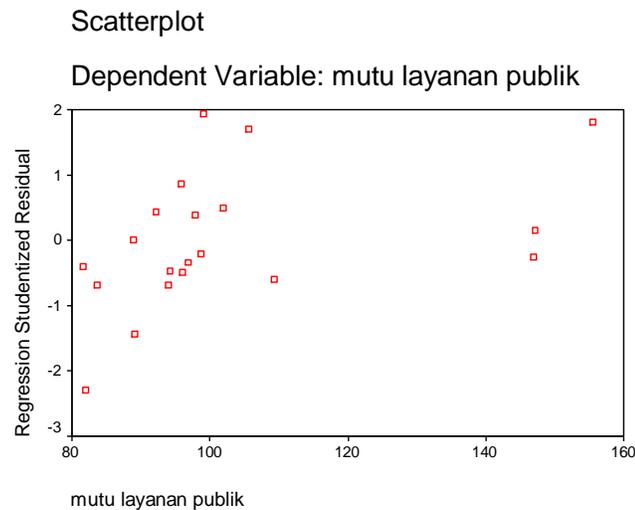
**Gambar 3.3**  
**Plot Peluang Normal Model Regresi Mutu Layanan Publik**



Gambar diatas memperlihatkan nilai kekeliruan pada plot peluang normal menyebar hampir dekat pada garis referensi atau hampir membentuk garis lurus. Hal tersebut menunjukkan bahwa kekeliruannya masih dapat dikatakan mengikuti distribusi **normal**.

3. Keragaman dari kekeliruannya sama sebesar  $\sigma^2$  [ $V(e) = I\sigma^2$ ]. Pemeriksaan terhadap asumsi ini dilakukan dengan memplot antara kekeliruan melawan nilai taksirannya ( $\hat{y}$ ). Pola sebaran data yang acak atau tidak mengikuti suatu pola tertentu mengindikasikan bahwa asumsi **homogenitas varians** terpenuhi.

**Gambar 3.4**  
**Plot Nilai Pengamatan Melawan Kekeliruan**



Pada gambar di atas terlihat bahwa sebaran nilai taksiran melawan nilai kekeliruan tidak membentuk pola tertentu atau bersifat acak. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keragaman di setiap nilai taksiran pengamatannya sama saja. Jadi dapat dinyatakan bahwa berdasarkan pemeriksaan asumsi ini, data memiliki varians yang homogen.

4. Tidak terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas (**tidak terdapat multikolinearitas**). Untuk pemeriksaan asumsi ini, ada atau tidaknya multikolinearitas dapat ditentukan dari besarnya nilai *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan nilai akar ciri dari  $\mathbf{X}'\mathbf{X}$  [VIF =  $eigen(\mathbf{X}'\mathbf{X})$ ]. Variabel bebas dikatakan tidak mempunyai gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF dibawah 5, apabila nilai VIF nya berkisar antara 5 sampai dengan 10 mengindikasikan terdapat

gejala multikolinearitas dengan tingkatan rendah, sedangkan jika VIF berkisar antara 10 sampai dengan 20 menunjukkan multikolinearitas pada tingkatan sedang dan masih bisa ditolelir. Namun apabila nilai VIF lebih besar 20, maka terjadi multikolinearitas yang tinggi, bahkan jika mencapai lebih dari 100, maka dikatakan “berbahaya” yang mengakibatkan taksiran parameternya menjadi bias.

Dalam kolom *Colinearity statistics* pada tabel *Coeficients* diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen *Learning Organization* dan Kompetensi Aparatur nilainya sama besar yaitu 4.405 (VIF = 4.405). Nilai VIF pada model regresi ini masih lebih kecil dari 10. Dengan demikian maka untuk data yang dianalisis tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

5. Kekeliruannya saling bebas atau antar elemen dari  $\mathbf{e}$  tidak berkorelasi  $Cov(\mathbf{e}_i, \mathbf{e}_j) = 0$ . Kondisi ini sering juga dikatakan dengan istilah **tidak terdapat otokorelasi**. Hipotesis yang digunakan untuk menguji apakah terdapat atau tidak otokorelasi dinyatakan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik uji yang digunakan untuk menguji otokorelasi menggunakan statistik Durbin-Watson dengan rumus.

$$d = \frac{\sum_{i=2}^n (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2}$$

dimana  $e_t$  = nilai kekeliruan ke- $t$

$e_{t-1}$  = nilai kekeliruan ke- $(t-1)$

Pemeriksaan adanya gejala otokorelasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai statistik Durbin-Watson dengan nilai kritis tabel dengan kriteria terdapat otokorelasi jika  $d < d_L$ , dan tidak terdapat otokorelasi jika  $d > d_U$ .