BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung (Distarcip Kota Bandung). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* yang pertama (X_1) adalah kompetensi dan variabel bebas yang kedua (X_2) adalah motivasi. Serta yang menjadi variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah kinerja pegawai. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung (Distarcip)

3.2 Metode dan Desain Penelitian.

3.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Travers, metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan untuk memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Husein Umar 2002:29). Melalui ini data-data dikumpulkan dari sumber data primer dan sekunder dimana data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel responden untuk memperoleh fakta yang relevan dan *up to date* yang dilakukan di lapangan. Penelitian

deskriptif disini bertujuan untuk mengetahui tanggapan pelanggan mengenai objek yang sedang diteliti.

Penelitian verifikatif adalah pengujian kebenaran dari hipotesis yang ada melalui pengumpulan data di lapangan dimana dalam penelitian ini akan diuji seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang merupakan hasil studi pada responden yaitu pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung

Untuk mempermudah dilaksanakannya langkah-langkah penelitian, maka perlu ditetapkan sebuah metode penelitian. Mohammad Nasir (2003:44) mengemukakan bahwa dengan memilih metode penelitian, maka peneliti akan mendapatkan panduan tentang urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*. Menurut Malhotra (2005:196), "metode survey adalah kuesioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik".

Penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan *cross sectional method*, karena dilaksanakan dalam kurun waktu yang tidak berkesinambungan dan panjang (kurang dari satu tahun). Husein Umar (2002:45) mengemukakan bahwa "*cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam waktu panjang)".

3.2.2 Desain Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun desain penelitian. Istijanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam. Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu, dan ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat.

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

3.3 Operasional Variabel

Variabel yang dikaji dalam penelitian meliputi kompetensi dan motivasi sebagai variabel (X_1) dan (X_2), sedangkan untuk variabel (Y) adalah kinerja pegawai. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel/ Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	4	5	6
Kompetensi (X_1) *"A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/ or superior in a job situations"*. Artinya : "kompetensi adalah karakteristik kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu dan dapat memprediksi kinerja yang efektif dan atau superior dalam beragam situasi pekerjaan". (Spencer and Spencer 1993:9)	▪ Kompetensi Berprestasi dan Bertindak	• Tingkat kemampuan untuk bekerja melampaui standar di Distarcip	Ordinal	**1**
		• Tingkat perhatian terhadap ketepatan hasil pekerjaan tata ruang kota	Ordinal	**2**
		• Tingkat perilaku untuk bekerja di Distarcip tanpa harus menunggu perintah.	Ordinal	**3**
		• Tingkat kemampuan dalam mengikuti perkembangan informasi tata ruang kota.	Ordinal	**4**
	▪ Kompetensi Melayani	• Tingkat kemampuan memahami perasaan atau pemikiran pegawai lain di Distarcip.	Ordinal	**5**
		• Tingkat usaha dalam bekerja di Distarcip untuk memenuhi kepuasan masyarakat dan pegawai lain.	Ordinal	**6**
	▪ Kompetensi Mempengaruhi	• Tingkat kemampuan meyakinkan pegawai Distarcip yang lain.	Ordinal	**7**
		• Tingkat pemahaman terhadap posisi dan kewenangan yang sesuai aturan Distarcip.	Ordinal	**8**
		• Tingkat kemampuan menjaga dan membangun hubungan dengan pegawai lain di Distarcip.	Ordinal	**9**
	▪ Kompetensi Mengelola	• Tingkat kesediaan membantu rekan kerja di Distarcip.	Ordinal	**10**
		• Tingkat kemampuan memberi petunjuk tentang tata ruang kota terhadap pegawai lain.	Ordinal	**11**
		• Tingkat kemampuan bekerja sama dalam kelompok kerja di Distarcip	Ordinal	**12**
		• Tingkat kemampuan memimpin pegawai lain di Distarcip.	Ordinal	**13**
	▪ Kompetensi Berpikir	• Tingkat kemampuan mengidentifikasi masalah tata ruang kota.	Ordinal	**14**
		• Tingkat kemampuan merumuskan pemecahan masalah tata ruang kota	Ordinal	**15**
		• Tingkat kemampuan teknis dalam bidang pekerjaan tata ruang kota di Distarcip.	Ordinal	**16**
	▪ Kompetensi Efektivitas Diri	• Tingkat kemampuan mengendalikan stress dalam menghadapi pekerjaan tata ruang kota di Distarcip	Ordinal	**17**
		• Tingkat keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan tata ruang kota.	Ordinal	**18**
		• Tingkat kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi lingkungan kerja Distarcip.	Ordinal	**19**
		• Tingkat kemampuan menyesuaikan diri terhadap kepentingan Distarcip.	Ordinal	**20**

Variabel/ Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	4	5	6
Motivasi kerja (X_2) Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Veithzal Rivai, 2003:455).	**Instrinsik :**			
	a. Tanggungjawab Pekerjaan	▪ Tingkat tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan tata ruang kota	Ordinal	**21**
	b. Kemajuan pekerjaan	▪ Tingkat peluang dan keinginan pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan di Distarcip	Ordinal	**22**
	c. Pekerjaan itu sendiri	▪ Tingkat tantangan dan daya tarik pekerjaan tata ruang kota.	Ordinal	**23**
		▪ Tingkat kejelasan penetapan tujuan dan standar kerja Distarcip	Ordinal	**24**
	d. Prestasi kerja	▪ Tingkat dorongan bekerja di Distarcip untuk mencapai prestasi kerja tinggi	Ordinal	**25**
		▪ Tingkat keadilan dan objektivitas penilaian kinerja di Distarcip	Ordinal	**26**
	e. Pengakuan kerja	▪ Tingkat penghargaan atas prestasi kerja pegawai Distarcip.	Ordinal	**27**
	Ekstrinsik :			
	a. Kebijakan organisasi	▪ Tingkat kebijakan promosi pegawai Distarcip	Ordinal	**28**
	b. Pengawasan	▪ Tingkat semangat ketika diawasi atasan dalam melaksanakan pekerjaan tata ruang kota	Ordinal	**29**
	c. Penghasilan dan tunjangan	▪ Tingkat kesesuaian penghasilan dengan kebutuhan hidup minimum pegawai Distarcip	Ordinal	**30**
		▪ Tingkat dorongan untuk mendapatkan tunjangan pekerjaan di Distarcip	Ordinal	**31**
	d. Hubungan kerja	▪ Tingkat hubungan kerja antar sesama pegawai Distarcip	Ordinal	**32**
		▪ Tingkat kesediaan membantu rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan tata ruang kota	Ordinal	**33**
	e. Kondisi kerja	▪ Tingkat kondisi dan lingkungan kerja Distarcip yang kondusif	Ordinal	**34**
		▪ Tingkat fasilitas kerja yang tersedia bagi pegawai Distarcip	Ordinal	**35**

Variabel/ Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	4	5	6
Kinerja Pegawai (Y) Kinerja SDM adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam menjalankan tugas kinerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mengkunegara, 2004:9).	a. Kualitas pekerjaan	▪ Tingkat melayani masyarakat tentang tata ruang kota	Ordinal	**36**
		▪ Tingkat ketepatan menyelesaikan pekerjaan tata ruang kota sesuai aturan Distarcip.	Ordinal	**37**
	b. Kejujuran	▪ Tingkat kejujuran membuat laporan pekerjaan tata ruang kota.	Ordinal	**38**
	c. Inisiatif	▪ Tingkat kesediaan bekerja tanpa menunggu perintah pimpinan Distarcip	Ordinal	**39**
		▪ Tingkat kemampuan mengembangkan ide dan gagasan baru seputar tata ruang kota	Ordinal	**40**
	d. Kehadiran	▪ Tingkat ketepatan waktu ketika masuk kerja di Distarcip	Ordinal	**41**
		▪ Tingkat kehadiran ketika tidak ada pekerjaan tata ruang kota	Ordinal	**42**
	e. Sikap	▪ Tingkat ketaatan terhadap peraturan kerja Distarcip	Ordinal	**43**
	f. Kerja sama	▪ Tingkat kontribusi terhadap Distarcip melalui kerjasama dengan tim kerja	Ordinal	**44**
	g. Keandalan	▪ Tingkat kemampuan melaksanakan berbagai pekerjaan tata ruang kota	Ordinal	**45**
		▪ Tingkat kemampuan memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan tata ruang kota	Ordinal	**46**
	h. Pengetahuan tentang pekerjaan	▪ Tingkat pemahaman akan pekerjaan tata ruang kota.	Ordinal	**47**
	i. Tanggung jawab, dan	▪ Tingkat kesungguhan dalam bekerja di Distarcip	Ordinal	**48**
		▪ Tingkat kesediaan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dalam melaksanakan pekerjaan tata ruang kota	Ordinal	**49**
	j. Pemanfaatan waktu kerja	▪ Tingkat pemanfaatan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan tata ruang kota yang lain.	Ordinal	**50**

3.4 Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Menururt Suharsimi Arikunto (2002:107), “Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.”Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu.

Data sekunder diperoleh dari pihak lain dan sumber umum (buku teks, ensiklopedi, internet, majalah, surat kabar, jurnal, bulletin).

1. Adapun yang menjadi sumber data primer penelitian ini adalah berupa data kualitatif dan data kuantitatif yang penulis peroleh langsung dari Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung melalui wawancara terhadap para pegawai dan pejabat di lingkungan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
2. Sumber data sekunder, merupakan data yang diperoleh oleh peneliti tidak secara langsung dari objek penelitian, yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam hal ini peneliti merupakan tangan kedua yang memanfaatkan data yang sebelumnya telah diolah oleh pihak lain. Adapun yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa data internal dari Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung yang berupa laporan-laporan kegiatan, tupoksi dan data

pegawai ; dan eksternal melalui studi kepustakaan (internet, surat kabar dan media lainnya).

Berikut adalah tabel yang menyajikan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

NO	JENIS DATA	KATEGORI DATA		SUMBER DATA
		DATA PRIMER	DATA SEKUNDER	
1	Kebutuhan Rumah di Kota Bandung	✓		Bidang Dokumentasi Distarcip Kota Bandung
2	Klasifikasi Pengembangan Perumahan	✓		Bidang Dokumentasi Distarcip Kota Bandung
3	Bangunan Rumah Yang Tidak Berizin		✓	Pikiran Rakyat, 18 februari 2010
4	Kinerja Distarcip		✓	Pikiran Rakyat, 18 februari 2010
5	Pengawasan Distarcip Sebagai Indikator Kinerja Pegawai Distarcip		✓	Pikiran Rakyat, 20 April 2010
6	Peningkatan Kompetensi dan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai	✓		Bidang Kepegawaian Distarcip Kota Bandung
7	Populasi	✓		Bidang Kepegawaian Distarcip Kota Bandung

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data adalah salah satu instrument penting dalam pelaksanaan penelitian. Dapat dikatakan bahwasanya suatu penelitian tak akan terlaksana apabila tak ada data. Namun tentunya kriteria data yang dipergunakan dalam penelitian haruslah data yang benar, *up-to date*, dan valid sehingga dapat membantu dalam membahas permasalahan penelitian. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan suatu teknik atau cara untuk mendapatkan data penelitian. Beberapa cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Angket, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan yang terstruktur dan tertulis kepada sejumlah responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.
2. Wawancara, yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian secara langsung dan mendalam melalui berkomunikasi (berbicara dan bertatapan) langsung dengan pihak yang dianggap kompeten dan mengetahui seluk beluk permasalahan penelitian yang terjadi pada subjek penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Subbag Kepegawaian, Kepala Subdin Dokumentasi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung untuk mendapatkan data dan mengungkap masalah yang akan dibahas dalam penelitian.
3. Observasi, penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah penelitian. Dalam hal ini penulis mengamati kegiatan pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya

Kota Bandung, khususnya yang berhubungan dengan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

4. Studi dokumentasi, dalam teknik pengumpulan data ini, penulis mempelajari dan mencatat data-data yang berasal dari dalam Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung yang berupa data pribadi, laporan hasil kerja dan kegiatan kerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung yang menjadi responden penelitian.

Selain hal-hal di atas penulis juga melakukan studi kepustakaan dengan mencari, mencatat dan mempelajari data penelitian yang berasal dari luar Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung seperti perpustakaan dan internet. Studi kepustakaan ini dilakukan untuk mendukung landasan teoritis yang dapat membantu dan menunjang pembahasan masalah penelitian.

3.5 Populasi Dan Sampel.

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2004:55), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Pengertian tersebut sejalan dengan yang dikemukakan dalam *Encyclopedia of Educational Evaluations* (Suharsimi Arikunto, 2002:108) : *"a population is a set (or collection) of all elements possessing one or more attributes of interest"* (populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, yakni semua elemen dalam wilayah penelitian).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung yang berjumlah 331 orang, maka dari itu jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 331 orang.

3.5.2 Sampel

"Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi" (Sugiyono, 2004:56). Terdapat beberapa faktor yang mendasari peneliti tidak meneliti keseluruhan populasi penelitian ini, yakni :

(1). Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu yang tersedia

(2). Kesadaran peneliti akan keterbatasan kemampuan dan kapasitas peneliti untuk meneliti keseluruhan populasi

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2004:56),

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

Atas dasar hal tersebut, maka diupayakan setiap subjek dalam penelitian memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel yang dapat mewakili populasi (representatif). Menurut Malhotra (2005:364), agar diperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek diupayakan untuk memilki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya ukuran sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara Slovin, yakni ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi

dengan prosentase kelonggaran ketidaktelitian, karena dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Pengambilan sampel ini menggunakan taraf kesalahan sebesar 10%. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Husein Umar, 2002:141)

Keterangan : n : Ukuran sampel
N : Ukuran populasi
e : Taraf kesalahan =10%

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{331}{1+331.0,1^2}$$

$$n = \frac{331}{4,32} = 76,6 = 80 \text{ orang}$$

Dari perhitungan tersebut didapatkan ukuran sampel minimal sebesar 76,6 orang, sehingga untuk menjaga keakuratan dalam penelitian ini maka diambil sampel yakni sebanyak 80 orang.

3.5.3 Teknik Sampling.

Menurut Sugiyono (2005:73) bahwa yang dimaksud dengan teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *systematic random sampling* (sampling sistematis).

Menurut Malhotra (2005:377) sampling sistematis adalah teknik sampling probabilitas yang di dalamnya sampel dipilih dengan memilih acak titik awal dan

kemudian mengambil mengambil setiap elemen ke-*i* secara berturut dari bingkai sampling. Sampling sistematis ini memiliki kelebihan, yaitu bisa dilakukan sekalipun tidak ada kerangka sampling. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam teknik ini adalah :

1. Tentukan populasi sasaran. Yang menjadi populasi sasaran pada penelitian adalah para pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung
2. Tentukan sebuah atau lebih tempat tertentu sebagai *check point*, dalam penelitian ini yang menjadi tempat *check point* adalah Kantor Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung
3. Tentukan waktu yang digunakan untuk menentukan sampling. Dalam penelitian ini waktu konkrit yang digunakan oleh peneliti adalah hari Senin sampai dengan hari Jumat mulai pukul 08.00-16.00 WIB.
4. Pelaksanaan orientasi lapangan dimana dasar untuk menentukan interval pemilihan dengan rumus : I = N/n.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas Suharsimi Arikunto (2006:168) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan uji validitas adalah "suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang memiliki validitas yang rendah".

Tujuan dilakukannya uji validitas yaitu untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan cara mencari

korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson* (*product moment coefisient of correlation*) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum_{i=1}^{n} X_i Y_i - \left(\sum_{i=1}^{n} X_i\right)\left(\sum_{i=1}^{n} Y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum_{i=1}^{n} X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} X_i\right)^2\right\}\left\{n\sum_{i=1}^{n} Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} Y_i\right)^2\right\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

Keterangan:
r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari
X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X
ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
N = Banyaknya responden

Kriteria keputusan pengujian validitas dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) n-2 adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

3.6.2 Uji Reliabilitas

Disamping harus valid, instrumen penelitian juga harus dapat dipercaya untuk dapat dijadikan alat pengumpul data. Menurut Sugiyono (2006:178) mengemukakan bahwa “reabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”.

Langkah-langkah dalam menguji reabilitas adalah sebagai berikut:

1) membuat tabel analisis butir soal

2) Mencari varians tiap butir soal lalu dijumlahkan, dengan rumus varians sebagai berikut:

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

Dimana:
σ^2 = varians
ΣX = jumlah skor
N = jumlah responden

3) Mencari varians total

4) Masukan kedalam rumus *alpha* yaitu:

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

Dimana:

r_{11} = reabilitas instrumen
k = banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
$\Sigma \sigma^2$ = jumlah varians butir soal

Kriteria keputusan pengujian reabilitas dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) n-2 adalah sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, berarti reliabel

2. Jika r_{hitung} lebih kecil sama dengan r_{tabel}, berarti tidak reliable

3.7 Prosedur Pengolahan Data

Didalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut, sesuai yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:74):

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan angket secara menyeluruh.
2. *Coding*, yaitu pembobotan untuk setiap item instrumen, dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pernyataan dalam angket menggunakan skala *likert* kategori lima.

Tabel 3.3

Interpretasi Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Bobot Pertanyaan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2005:87)

3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

Responden	Skor Item						Total
	1	2	3	4	…	N	
1							
2							
3							
…							
N							

3.7.1 Analisis Deskriptif

Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:81) sebagai berikut:

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

SK = ST X JB X JR

Dimana: ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket yaitu dengan rumus:

$\Sigma x_i = x_1 + x_2 + x_3 \ldots + x_n$

Dimana: Σx_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$x_1 - x_n$ = Nilai skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum

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

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

d. Menentukan daerah kontinum variabel

Kemudian mendeskripsikan variabel X dan Variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan bagaimana gambaran kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

3.7.2 Analisis Verifikatif

A. Koefisien Diterminasi

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan asumsi $0 \leq r^2 \geq 1$.

$$KD = r^2 \times 100\% \text{ ……. (Riduwan, 2006:136)}$$

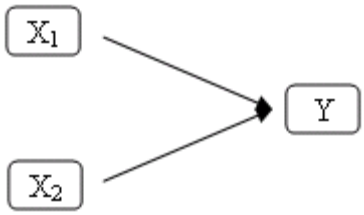
Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

B. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung. Hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1
Model Regresi

Keterangan :

X_1 = Kompetensi
X_2 = Motivasi Kerja
Y = Kinerja Pegawai

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah rumus t-student, rumus tersebut adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n-2
r = Koefisien korelasi
N = Banyaknya sampel

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, maka hipotesis tersebut harus dengan ketentuan.

Tabel 3.5
Kriteria Pengambilan Keputusan Uji t

Hipotesis			**t**	**Keputusan Pengujian**	**P**	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	H_0	$\rho \leq 0$	$t_{hitung} \leq t_{tabel}$	$H_{1.1}$ ditolak	$P > \alpha$	Tidak Signifikan
	$H_{1.1}$	$\rho > 0$	$t_{hitung} > t_{tabel}$	$H_{1.1}$ diterima		
$X_2 \rightarrow Y$	H_0	$\rho \leq 0$	$t_{hitung} \leq t_{tabel}$	$H_{1.2}$ ditolak	$P \leq \alpha$	Signifikan
	$H_{1.2}$	$\rho > 0$	$t_{hitung} > t_{tabel}$	$H_{1.2}$ diterima		

Ket: Untuk t_{tabel}, derajat kebebasan (df:n-2), dimana
n = jumlah sampel
P = tingkat probabilitas membuat kesalahan
α = tingkat kesalahan tertentu

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian dapat menggunakan rumus berikut, yaitu dengan uji F.

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$ (Sugiyono, 2006:219)

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda
k = Jumlah variabel independent
n = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria keputusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Kriteria Pengambilan Keputusan Uji F

	Hipotesis		**F**	**Keputusan Pengujian**	**P**	*Keterangan*
X → Y	H_0	$\rho \leq 0$	$F_{hitung} \leq F_{tabel}$	H_1 ditolak	$P > \alpha$	Tidak Signifikan
	H_1	$\rho > 0$	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_1 diterima	$P \leq \alpha$	Signifikan

Ket: Untuk F_{tabel}, derajat kebebasan (df:n-k-1), dimana
k = jumlah variabel bebas
n = jumlah sampel
P = tingkat probabilitas membuat kesalahan
α = tingkat kesalahan tertentu