

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian (Kompetensi X1, Motivasi Kerja X2, Kinerja Pegawai Y)

3.1.1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2017, hlm. 129) mengatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan dua macam variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017), variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah : “Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2)”.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017), variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : “Kinerja Pegawai (Y)”.

c. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di jalan Dalam Wirawangsa KM 1,2 Mangunreja Kabupaten Tasikmalaya.

3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2018, hlm. 90). Sehingga dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan Verifikatif. Metode deskriptif (Sugiyono, 2017, hal. 380) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian perusahaan kemudian disusun secara sistematis untuk digunakan sebagai suatu kesimpulan. Metode ini diterapkan untuk diajukan agar dapat menjawab suatu rumusan masalah, yaitu bagaimana kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Metode verifikatif adalah metode yang dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan populasi atau sampel tertentu dan menggunakan perhitungan statistik yang ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah mengenai bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Kemudian, metode penelitian yang digunakan ini juga termasuk penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk meneliti hubungan sebab akibat antar variabel.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran terhadap keadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu peneliti melakukan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya.

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan masing-masing variabel tidak terlalu meluas. Variabel penelitian ini meliputi Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Ketiga variabel tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Dimensi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Kompetensi (X_1) “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superio ditempat kerja.” Lyle Spencer & Signe Spencer dalam Sudarmanto (2018: 56)	Kompetensi Dasar	Pengetahuan	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan fasilitas kerja	Ordinal
			Menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki	Ordinal
		Keterampilan	Memiliki keterampilan untuk melaksanakan kerjasama	Ordinal
			Keterampilan dalam melaksanakan tugas	Ordinal
	Kompetensi Pembeda	Motif	Kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja	Ordinal
			Mempunyai motif untuk menjadi pegawai berprestasi	Ordinal
		Sifat	Kemampuan dalam bersikap jujur dan kreatif dalam bekerja.	Ordinal
			Mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki organisasi dengan baik	Ordinal
	Citra Diri	Kepercayaan diri dalam bekerja	Ordinal	

			Menghargai pendapat orang lain dalam bekerja	Ordinal
Motivasi Kerja (X₂) “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain”. McClelland dalam Rivai dan Basri (2017: 837)	Motivasi Berprestasi	Prestasi	Kekuatan Motivasi pegawai mencapai prestasi	Ordinal
		Tantangan	Kekuatan motivasi pegawai untuk menyukai tantangan	Ordinal
		Melakukan Pekerjaan Lebih Baik	Kekuatan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik	Ordinal
		Menyelesaikan Tugas Dengan Tuntas	Kekuatan motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Motivasi Berafiliasi	Pengaruh	Kekuatan motivasi untuk memiliki pengaruh dalam pekerjaan	Ordinal
		Kesempatan	Kekuatan motivasi untuk mengambil kesempatan dalam bekerja	Ordinal
		Memiliki Wewenang	Kekuatan motivasi karyawan untuk memiliki kewenangan dalam perusahaan	Ordinal
		Penghargaan	Kekuatan motivasi untuk memperoleh penghargaan	Ordinal
	Motivasi Berkuasa	Kerjasama	Kekuatan motivasi untuk bekerjasama dalam bekerja	Ordinal
		Relasi	Kekuatan	Ordinal

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

			motivasi pegawai unuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	
		Konsultasi Dengan Pemimpin	Kekuatan motivasi untuk berkonsultasi dengan pimpinan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) “Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.” Amstrong dan Baron dalam (Wibowo 2017:7)	<i>Input</i>	Hubungan Kerja	Keharmonisan hubungan dengan rekan, bawahan dan atasan	Ordinal
		Inisiatif	Kemampuan untuk memulai ide terlebih dahulu.	Ordinal
		Pengetahuan	Pengetahuan para karyawan mengenai <i>job description</i> pekerjaan	Ordinal
		Informasi	Kemampuan tanggap terhadap informasi	Ordinal
		Tanggap	Kecepatan tanggap terhadap pekerjaan	Ordinal
	<i>Output</i>	Kuantitas	Kemampuan menyelesaikan banyak pekerjaan	Ordinal
		Waktu	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Ordinal
		Biaya	Penggunaan biaya secara efisien	Ordinal
	<i>Outcome</i>	Kualitas	Kualitas hasil kerja	Ordinal
		Perilaku	Kemampuan ketelitian dalam bekerja	Ordinal
		Reaksi	Kemampuan reaksi karyawan	Ordinal

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sugiyono (2017). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara ataupun penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2017) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan menggunakan cara :

a. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada salah satu atau beberapa karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lebih perihal permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab tertentu yang tidak dapat dijelaskan di dalam kuesioner.

b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini dianggap efektif karena peneliti akan dapat

mengetahui variabel yang diukur dan mengetahui keadaan yang dirasakan serta yang diharapkan oleh responden.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan guna memperoleh data – data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017, hlm. 215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya dengan rincian sebagai berikut

Tabel 3.2
Populasi Sasaran

No	Nama Jabatan	Jumlah Populasi
1	Sekretaris Dinas	1
2	Sub Bagian Perencanaan Evaluasi Dan Pelaporan	5
3	Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	5
4	Sub Bagian Keuangan Dan Aset	5
5	Bidang Pendidikan Dan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat	16
6	Bidang Sekolah Dasar	10
7	Bidang Sekolah Menengah	14
8	Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan	8
9	Bidang Kebudayaan	15
Jumlah Populasi		79

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, 2022

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2017) Berdasarkan populasi yang telah ditentukan, dalam rangka mempermudah peneliti melakukan penelitian dibutuhkan suatu sampel yang

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar, dimana sampel tersebut harus merepresentatifkan dari jumlah populasi tersebut. Agar pengambilan sampel dari populasi mewakili dari total keseluruhan populasi, maka diupayakan tiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama dalam menjadi sampel.

1.5.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penentuan sampel dengan metode sensus atau sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017, hlm. 124) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 79 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang dapat menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan tepat mengenai sasaran.

Uji validitas pada penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2018) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi

n : Jumlah Responden

$\sum X$: Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$: Jumlah skor variabel (y)

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- $\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat (x)
- $\sum Y^2$: Jumlah skor butir variabel (y)
- $\sum xy$: Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Untuk menentukan validitas instrument penelitian, korelasi (r) hasil perhitungan (r_{hitung}) dibandingkan dengan korelasi pada table *Product Moment* (r_{tabel}) dengan ketentuan :

- a) Jika (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) maka instrument dikatakan valid.
- b) Jika (r_{hitung}) lebih kecil dari (r_{tabel}) maka instrument dikatakan tidak valid.

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas merupakan fasilitas software SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for windows, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3

Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Cukup
Antara 0,400 – 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (2018)

- c) Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
- d) Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Uji validitas angket dilakukan pada 25 orang responden. Untuk mengetahui item pertanyaan kuesioner variabel kompetensi (variabel X_1) dinyatakan valid atau tidak valid disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kompetensi (Variabel X_1)

Variabel Kompetensi		r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item.1	Pearson Correlation	0,899	0,374	Valid
Item.2	Pearson Correlation	0,900	0,374	Valid
Item.3	Pearson Correlation	0,712	0,374	Valid
Item 4	Pearson Correlation	0,438	0,374	Valid
Item 5	Pearson Correlation	0,538	0,374	Valid
Item 6	Pearson Correlation	0,612	0,374	Valid
Item 7	Pearson Correlation	0,439	0,374	Valid
Item 8	Pearson Correlation	0,402	0,374	Valid
Item 9	Pearson Correlation	0,535	0,374	Valid
Item 10	Pearson Correlation	0,626	0,374	Valid

Sumber : Output SPSS 25, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3.4, diketahui dari 10 item pernyataan kuesioner pada variabel kompetensi (variabel X₁) terdapat sebanyak 10 item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,374) menunjukkan item pernyataan tersebut dikatakan “valid”.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Variabel X₂)

Variabel Motivasi Kerja		r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item.1	Pearson Correlation	0,700	0,374	Valid
Item.2	Pearson Correlation	0,613	0,374	Valid
Item.3	Pearson Correlation	0,438	0,374	Valid
Item.4	Pearson Correlation	0,500	0,374	Valid
Item.5	Pearson Correlation	0.490	0,374	Valid
Item.6	Pearson Correlation	0.693	0,374	Valid
Item.7	Pearson Correlation	0.777	0,374	Valid
Item.8	Pearson Correlation	0.638	0,374	Valid
Item.9	Pearson Correlation	0.789	0,374	Valid
Item.10	Pearson Correlation	0.519	0,374	Valid
Item.11	Pearson Correlation	0.439	0,374	Valid

Sumber : Output SPSS 25, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3.5, diketahui dari 11 item pernyataan kuesioner pada variabel motivasi kerja (variabel X₂) terdapat sebanyak 11 item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,374) menunjukkan item pernyataan tersebut dikatakan “valid”.

Selanjutnya untuk mengetahui item pertanyaan kuesioner variabel kinerja (variabel Y) dinyatakan valid atau tidak valid disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Kinerja Pegawai		r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pert.1	Pearson Correlation	0,543	0,307	Valid
Pert.2	Pearson Correlation	0,529	0,307	Valid
Pert.3	Pearson Correlation	0,533	0,307	Valid
Pert.4	Pearson Correlation	0.344	0,307	Valid
Pert.5	Pearson Correlation	0,600	0,307	Valid
Pert.6	Pearson Correlation	0,469	0,307	Valid
Pert.7	Pearson Correlation	0,789	0,307	Valid
Pert.8	Pearson Correlation	0.403	0,307	Valid
Pert. 9	Pearson Correlation	0.539	0,307	Valid
Pert. 10	Pearson Correlation	0.600	0,374	Valid
Pert. 11	Pearson Correlation	0.787	0,374	Valid

Sumber : Output SPSS 25, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3.6, diketahui dari 11 item pernyataan kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai (variabel Y) terdapat sebanyak 11 item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,374) menunjukkan item pernyataan tersebut dikatakan “valid”.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2018). Instrumen yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Realibel artinya dapat dipercaya. Uji realibilitas bertujuan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Terdapat dua cara menguji reliabilitas eksternal suatu instrument yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas insternal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengetesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (missal: 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (missal: 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus Alpha sebagai berikut :

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_{b^2}$: Jumlah varian butir

σ_{t^2} : Varian total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma_{t^2} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ_{t^2} : Harga varians total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS 25 for Windows*.

Tabel 3.7

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang reliable
0,20 – 0,40	Agak reliable
0,40 – 0,60	Cukup reliable
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat reliable

Sumber: Arikunto (2018)

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Nilai r_{hitung}	Nilai Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi	0,800	0,307	Reliabel

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Motivasi Kerja	0,689	0,307	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,800	0,307	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25, Tahun 2022

Hasil uji reliabilitas variabel X dan Y dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows, skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} atau nilai Alpha $> 0,307$ yang dimana menunjukkan bahwa keempat variabel di atas dinyatakan reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk pengaruh kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal – hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti Frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban dari pegawai dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau *negative*.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.9
Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Predikat
5	Sangat Sesuai/Selalu/Sangat Menyukai/Sangat Mampu	Sangat Tinggi
4	Sesuai/Sering/Menyukai/Mampu	Tinggi
3	Cukup Sesuai/Kadang-Kadang/Cukup Menyukai/ Cukup Mampu	Sedang
2	Tidak Sesuai/Jarang/Kurang Menyukai/Kurang Mampu	Rendah
1	Tidak Sesuai/Tidak Pernah/Tidak Menyukai/Tidak Mampu	Sangat Rendah

Sumber: sugiyono (2017), Dikembangkan peneliti

Tabel 3.10
Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Predikat
5	Tidak Sesuai/Tidak Pernah/Tidak Menyukai/Tidak Mampu	Sangat Tinggi
4	Tidak Sesuai/Jarang/Kurang Menyukai/Kurang Mampu	Tinggi
3	Cukup Sesuai/Kadang-Kadang/Cukup Menyukai/ Cukup Mampu	Sedang
2	Sesuai/Sering/Menyukai/Mampu	Rendah
1	Sangat Sesuai/Selalu/Sangat Menyukai/Sangat Mampu	Sangat Rendah

Sumber: sugiyono (2017), Dikembangkan peneliti

3.7.2. Metode *Successive Interval*

Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner. Untuk setiap jawaban kuesioner diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai skala pengukuran ordinal. Pengubahan data dengan menggunakan alat bantu software Microsoft Excel/2016. Maka sebelum dilakukan pengujian data, data berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui metode *successive interval* adalah:

1. Menghitung frekuensi (f) pada setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban Pegawai pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah Pegawai.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

$$Scale Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan :

$$Skala = Scale Value + Scale\ Value_{minimum} + 1$$

3.7.3. Analisis Data Verifikatif menggunakan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear ganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila nilai koefisien

regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Riduwan dan Akdon; 2017).

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson (d)*. Hasil perhitungan *Durbin Watson (d)* dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k .

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau *VIF* lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Singgih, 2016, hlm. 206).

5. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Dalam hal ini analisis koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan Kompetensi (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel yang diteliti adalah data ordinal maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

Menurut Sugiyono (2017:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_1y} = \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(n\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2\}\{(n\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{X_2Y} = Koefisien korelasi product moment antara X dan Y

X_2 = Variabel independen (Motivasi Kerja)

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

n = Banyaknya sampel

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus diatas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara sistematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

- 1) Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel dikatakan positif.
- 3) Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel dikatakan negatif.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.11

Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:250)

6. Analisis Regresi Linear Ganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear ganda. Menurut Sugiyono (2017:243), Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Regresi linear berganda rumus umumnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : konstanta

b₁, b₂ : koefisien regresi

X₁, X₂ : variabel bebas (kompetensi dan motivasi)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum X_1) - b_2(\sum X_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 y) - (X_1 X_2)(\sum X_2 y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 y) - (X_1^2)(\sum X_1 y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 X_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b₁ dan b₂ adalah sebagai berikut.

$$1. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$2. \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(X_1)^2}{N}$$

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. $\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}$
4. $\sum X_1y = \sum X_1y - \frac{(\sum X_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum X_2y = \sum X_2y - \frac{(\sum X_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum X_1X_2 = \sum X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2017:136) yaitu:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

3.7.4. Pengujian Hipotesis

3.7.4.1. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah regresi dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan, dapat menggunakan uji keberartian regresi dengan prosedur sebagai berikut:

1. H_0 : Hipotesis Ditolak
 H_a : Hipotesis Diterima
2. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas $(n-k)$, dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.

3. Dengan F hitung sebesar:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k-1)]}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2011:143) Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

4. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Bila F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7.4.2. Uji t (Uji Parsial)

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dari koefisien regresi tiap variabel independen. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari tiap variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formula hipotesis

- a. Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

- c. Hipotesis 3

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dengan $dk = n - k$
3. Menentukan kriteria pengujian
 - a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
4. Menentukan nilai statistik t dengan rumus

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Sumber: Riduwan (2017, hlm. 144)

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

b_i = Koefisien regresi variabel

s_{b_i} = Standar *error* variabel

5. Membuat kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak