

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3. Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Penelitian korelasional ini yang dimaksud yaitu bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

Jenis penelitian korelasional ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki pengaruh berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi, dengan tujuan memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung suatu variabel penyebab terhadap variabel akibat. Variabel Kompetensi Pegawai X, terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Y1 dan Mutu Kinerja Pegawai Y2.

Penelitian ini menuntut ketelitian, ketekunan dan sikap kritis dalam menjangkau data dari sumbernya, untuk itu diperlukan kejelasan sumber data yaitu populasi dan sampel, volume dan sebarannya. Karena data hasil penelitian berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik, maka antara variabel-variabel yang dijadikan objek penelitian harus jelas korelasinya sehingga dapat ditentukan pendekatan statistik yang akan digunakan sebagai pengolahan data yang pada gilirannya hasil analisis dapat dipercaya (reabilitas dan validitas) dengan demikian

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

digeneralisasikan hasil sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat dijadikan angka yang cukup akurat. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono 2011:14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah, ini dilakukan karena rendahnya kinerja staf yang ada saat ini. Penelitian ini untuk mengetahui mutu kinerja pegawai, kompetensi pegawai dan mutu proses pelaksanaan kerja. Penelitian dilaksanakan selama 30 hari dari tanggal 1 April sampai 1 Mei 2012..

### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam lingkup waktu yang ditentukan. Populasi memiliki parameter yakni besaran terukur yang menunjukkan ciri dari populasi itu (Zuriah, 2009:116, dalam sugiono, 2010:117).

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu. (Sugiono, 2011: 297).

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah yang berjumlah 102 orang. Hal ini dapat terlihat jelas pada jumlah sebaran SDM/seksi pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah berikut ini :

Tabel 3.1  
Sebaran SDM Per- Seksi

No.	Subbagian/ Seksi	Jumlah Pegawai
1.	Subbagian Umum	61 orang
2.	Seksi Program Sistem dan Informasi	14 orang
3.	Seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi	14 orang
4.	Seksi Fasilitasi Sumber Daya Pendidikan	13 orang
Total		102 orang

Sumber data LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Menurut (Suharsimi Arikunto 2008:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Pada penelitian ini tidak mungkin semua populasi dapat penulis teliti, hal ini disebabkan beberapa faktor, di antaranya yaitu keterbatasan biaya, tenaga, waktu yang tersedia. Untuk itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan,

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti.

Maka dari itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (Riduan, 2005:65), sebagai berikut.

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

Di mana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d<sup>2</sup> = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{102}{(102) \cdot 0.1^2 + 1} = \frac{102}{2.02} = 50,49$$

Jumlah sampel dapat ditentukan sebesar 50,49 dibulatkan menjadi 51 responden. Dari perhitungan menggunakan rumus diatas diperoleh jumlah pembulatan sampel 51 pegawai, tetapi diambil sampel sebanyak 70 pegawai.

Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik *simple random sampling*. Dalam pengambilan *simple random sampling* seluruh

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

individu yang menjadi populasi memiliki peluang yang sama dan bebas dipilih sebagai anggota sampel (Sukmadinata,2010:255).

Dalam pemilihan sampel secara random ini, peneliti berupaya untuk mendapatkan sampel yang berimbang mencakup seluruh populasi pegawai di setiap seksi dengan menambahkan instrumen melebihi perhitungan proporsional sampel. Hal ini menghindari terjadinya sebagian responden tidak mengembalikan instrumen. Jumlah sampel dari setiap seksi terdapat dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Daftar Jumlah Sampel Per- Seksi

No.	Subbagian/ Seksi	Jumlah Pegawai
1.	Subbagian Umum	43 orang
2.	Seksi Program Sistem dan Informasi	9 orang
3.	Seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi	9 orang
4.	Seksi Fasilitasi Sumber Daya Pendidikan	9orang
Total		70 orang

Sumber data LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

### 3.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden LPMP Provinsi Kalimantan Tengah yang menjadi komponen dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, pendidikan, umur, pangkat dan masa kerja. Penelitian ini melibatkan 70 orang

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

responden yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah yang terdiri dari pegawai sub bagian atau seksi: (1) Subbagian Umum, sebanyak 43 orang (2) Seksi Program Sistem dan Informasi, sebanyak 9 orang (3) Seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi, sebanyak 9 orang (4) Seksi Fasilitas Sumber Daya Pendidikan, sebanyak 9 orang. Berikut dikemukakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pangkat dan masa kerja sebagai pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah.

Untuk memperoleh gambaran karakteristik responden dilakukan melalui deskripsi data skor karakteristik responden dan subjek penelitian untuk masing – masing variabel. Berikut karakteristik responden berdasarkan rekapitulasi data pada tabel dibawah ini.

### 1. Umur

Tabel 3.3 Data Karakteristik Umur Responden

Umur	Jumlah
27 – 35	33 orang
36 – 45	26 orang
46 – 55	7 orang
56 - 60	4 orang

Lebih jelasnya data ini didukung dengan grafik sebagai berikut:

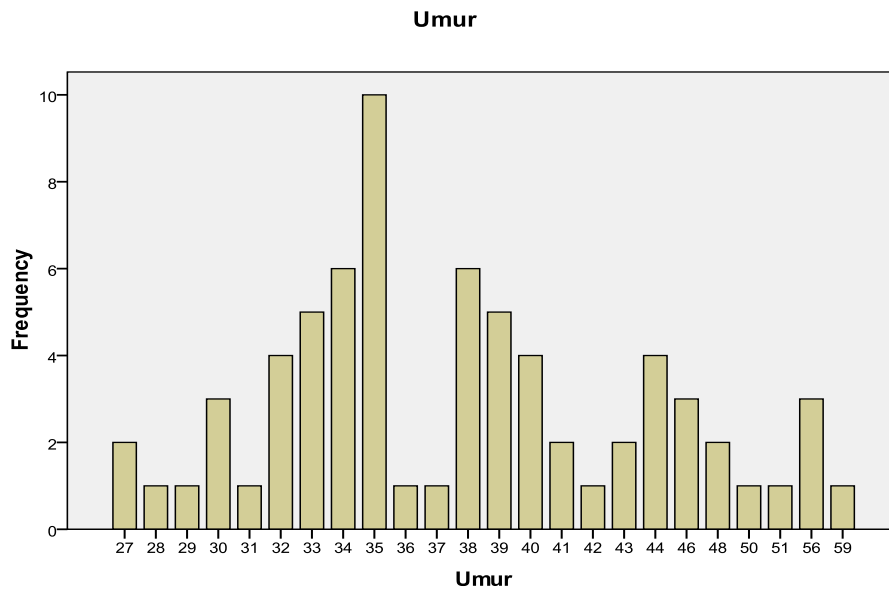
Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu





Grafik 3.1 Umur Responden

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat usia responden terbanyak di usia 35 tahun. Responden juga ada berusia 27 tahun sampai 59 tahun. Terlihat pada grafik umur 36 dan 37 tahun rendah, kemungkinan dikarenakan pada saat itu krisis penerimaan pegawai atau belum banyaknya penerimaan pegawai pada saat itu, antara tahun 1999-2000.

## 2. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3.4 Data Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	39	55,7

Loly Novitasari Sinta, 2012

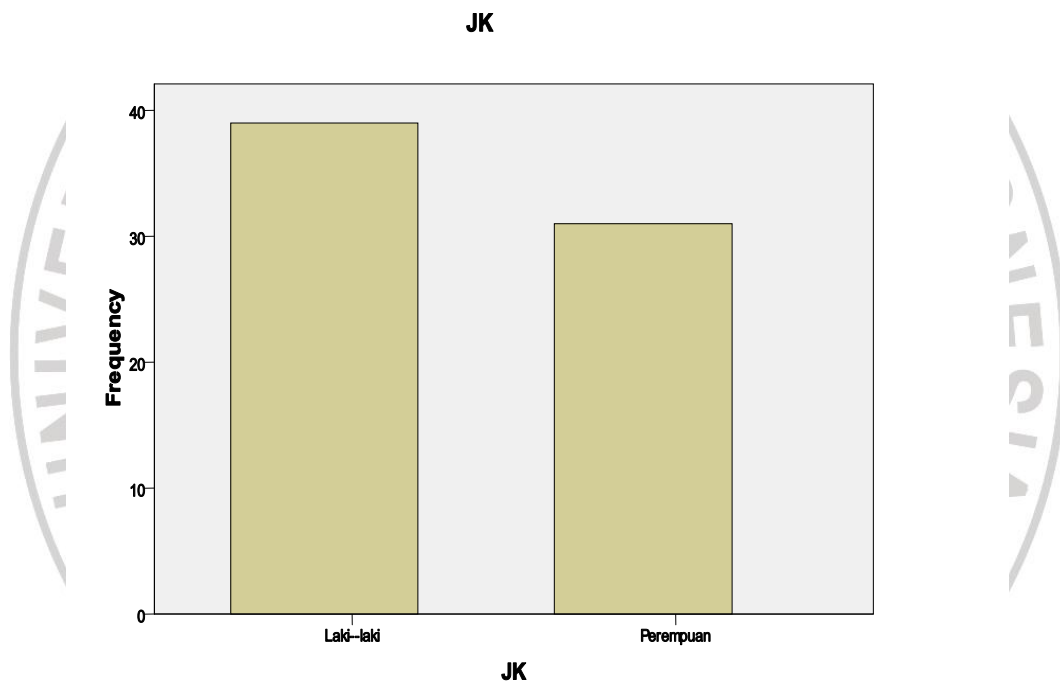
**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Perempuan	31	44,3
-----------	----	------

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dijelaskan bahwa dari 70 responden laki - laki berjumlah 39 orang dan responden perempuan berjumlah 31 orang. Data ini diperjelas dengan grafik sebagai berikut:



Grafik 3.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Pada grafik diatas dapat dilihat jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, kemungkinan besar laki-laki lebih banyak dibutuhkan sebagai laboran dan melakukan pemetaan.

### 3. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

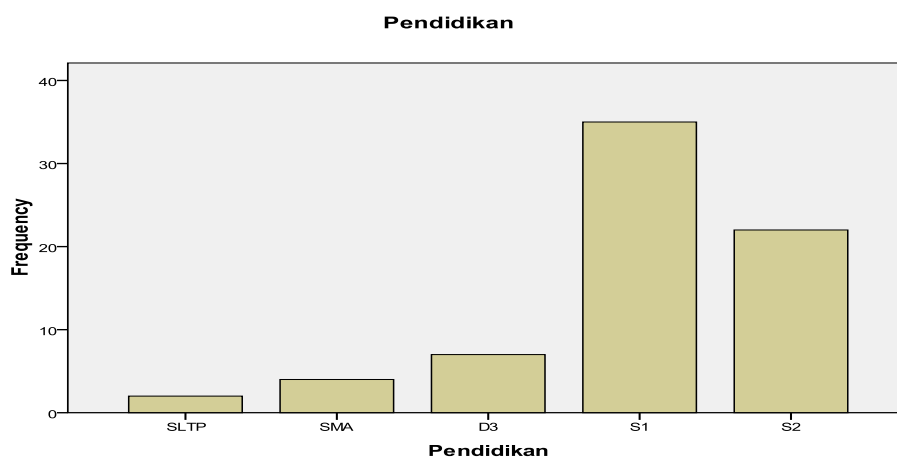
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Tabel 3.5 Data Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Frequency	Percent
SLTP	2	2.9
SMA	4	5.7
D3	7	10.0
S1	35	50.0
S2	22	31.4
Total	70	100.0

Berdasarkan tabel pendidikan diatas dapat dilihat frekuensi pendidikan responden yang menjadi sampel dari tingkat SLTP sampai S2. Terlihat responden yang banyak berpendidikan S1 dan S2. Data ini diperjelas dengan grafik sebagai berikut:



Grafik 3.3 Pendidikan Responden

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Grafik 3.3 diatas menunjukkan masih ada staf yang berpendidikan SLTP, SLTA dan D3. Hal ini menggambarkan bahwa masih ada staf yang berpendidikan SLTP dan SLTA hal ini dikarenakan pengangkatan tenaga honorer yang sudah lama bekerja di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah dan masih berpendidikan rendah, ini menunjukkan perlunya peningkatan pendidikan bagi Sumber Daya Manusia di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah untuk meningkatkan jenjang pendidikan bagi pegawai dengan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

#### 4. Pangkat dan Golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat golongan.

Tabel 3.6 Data Karakteristik Pangkat Golongan Responden

Pangkat /Gol	Frequency	Percent
I/c	2	2.9
II/a	3	4.3
II/b	1	1.4
II/c	5	7.1
II/d	2	2.9
III/a	12	17.1
III/b	22	31.4
III/c	12	17.1
IV/a	6	8.6
IV/b	4	5.7
IV/d	1	1.4

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pangkat /Gol	Frequency	Percent
I/c	2	2.9
II/a	3	4.3
II/b	1	1.4
II/c	5	7.1
II/d	2	2.9
III/a	12	17.1
III/b	22	31.4
III/c	12	17.1
IV/a	6	8.6
IV/b	4	5.7
IV/d	1	1.4
Total	70	100.0

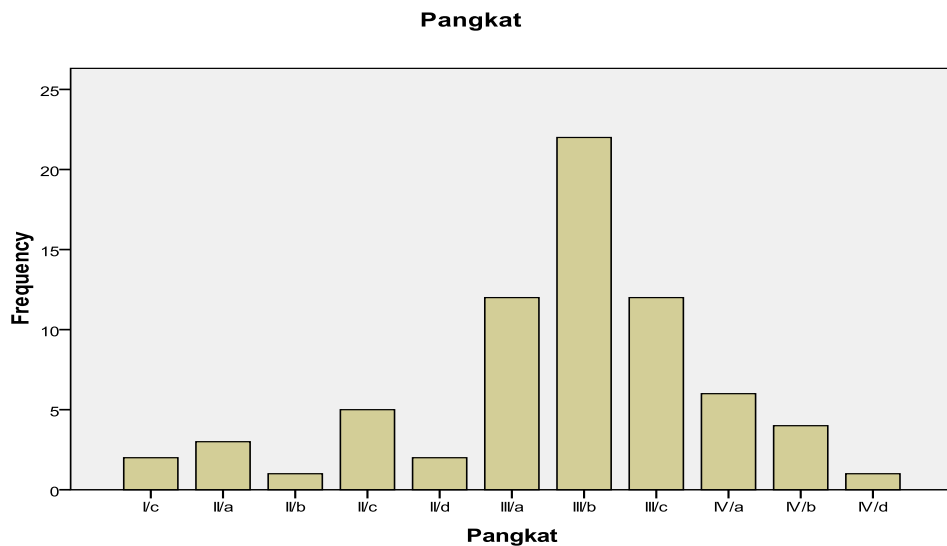
Berdasarkan tabel 3.6 diatas dapat dilihat pangkat golongan responden yang menjadi sampel terbanyak yaitu III/b dan untuk pangkat golongan II/b dan IV/d hanya 1 (satu) responden dari 70 orang. Data ini dapat diperjelas dengan grafik sebagai berikut:

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Grafik 3.4 Karakteristik Pangkat Golongan Responden

Pada grafik 3.4 terlihat masih ada responden yang berpangkat golongan I/b. Masih adanya pegawai yang berpangkat golongan I/b, diakibatkan dari pengangkatan honorer yang sudah lama. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang bergolongan rendah dan ini harus menjadi perhatian manajemen kantor untuk peningkatan SDM dikemudian hari sehingga tidak ada lagi pegawai yang berpangkat golongan I.

## 5. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 3.7 Data Karakteristik Masa Kerja responden

Masa Kerja	Jumlah
1 – 10	49 orang
11 – 20	12 orang
21 – 34	9 orang

Loly Novitasari Sinta, 2012

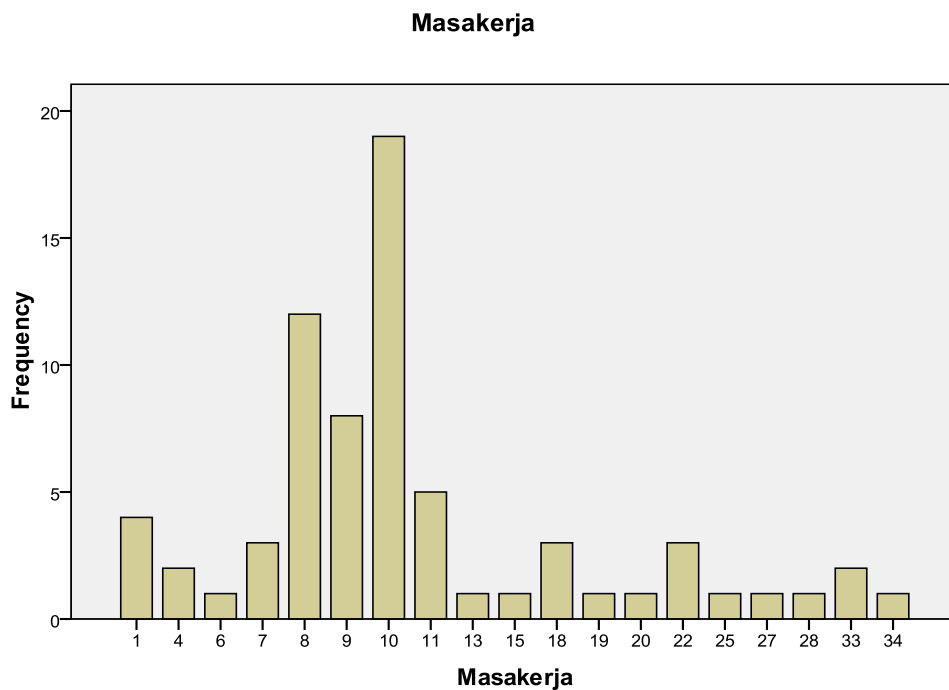
**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

--	--

Dapat dilihat pada tabel 3.7 diatas bahwa masa kerja responden yang terbesar yaitu di 1 - 10 tahun masa kerja berjumlah 49 responden. Lebih jelasnya data ini dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Grafik 3.5 Masa Kerja Responden

Berdasarkan grafik 3.5 diatas diketahui minimum masa kerja responden yaitu 1 tahun sedangkan maksimum masa kerja responden mencapai 34 tahun. Ini menggambarkan bahwa pada masa kerja 13 tahun sampai 34 tahun terlihat sedikitnya pegawai, ini dikarenakan pada tahun 1999 – 2000 masih sedikit penerimaan pegawai di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah pada saat itu.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Menurut (Sugiyono 2011:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dinamakan variabel karena ada variasinya. Misalnya berat badan dapat dikatakan variabel, karena berat badan sekelompok orang itu bervariasi antara satu orang dengan yang lain. Variabel yang tidak ada variasinya bukan dikatakan variabel. (Kerlinger 1973) dalam (Sugiyono 2011:61) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dirumuskan disini bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang dibedakan menjadi :

1. Variabel bebas ( *independent variabel* )

Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel terikat (Sugiyono, 2011:61). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai (X).

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

## 2. Variabel terikat ( *dependent variabel* )

Variabel terikat yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas ( Sugiyono, 2011:61 ). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah mutu proses pelaksanaan kerja (Y1) dan mutu kinerja pegawai (Y2).

Untuk memudahkan penelitian dalam menginterpretasikan variabel-variabel penelitian perlu dirumuskan definisi operasional masing-masing variabel.

1. Kompetensi pegawai yang dimaksud sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, pelaksanaan dan sebagainya. (Hutapea dan Thoha, 2008:28) dalam (Sudarmanto, 2009:47), mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya.
2. Mutu proses pelaksanaan kerja proses merealisasikan apa yang telah direncanakan, dipikirkan dan ditetapkan dan terstandar. Pengertian kinerja atau prestasi kerja untuk pelaksanaan kerja diberi batasan oleh (Maier dalam As'ad, 2001: 46) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dan sesuai standar kerja, atau standar operasional pekerjaan ( SOP ) dan kebijakan.

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



3. Mutu kinerja pegawai, bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi. Dengan demikian mutu kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut (Hasibuan 2003: 78), kinerja adalah hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian yaitu untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuisioner ini merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden).

Angket yang memuat pertanyaan mengacu pada kisi-kisi. Angket dijawab atau diisi sendiri oleh responden. Dalam pengantar angket dijelaskan maksud pengedaran angket, dan jaminan kerahasiaan jawaban. Petunjuk pengisian menjelaskan bagaimana cara mengisi, menchecklist atau menyilang atau merespon pertanyaan yang tersedia.

### 3.6 Instrument Penelitian

Untuk memudahkan penelitian dalam pengumpulan data maka mempergunakan instrument penelitian dengan alat bantu berupa daftar pertanyaan yang mengacu pada kisi-kisi instrumen atau angket yang telah dikembangkan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dimana keseluruhan jawaban diklasifikasikan dalam 5 (lima) kategori,

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dengan skala likert, akan mengacu pada indikator instrumen. Instrument penelitian dibuat dalam bentuk silang (X).

Indikator pertanyaan merupakan penjabaran dari variabel kompetensi pegawai, mutu proses pelaksanaan kerja dan mutu kinerja, ini bertujuan untuk mengukur variabel yang terikat.

Angket adalah kumpulan dari pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang atau responden (Arikunto, 2005:101). Angket disebarakan pada responden sebanyak 85 responden. Pemilihan dengan model angket didasarkan karena, (a) responden memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan, (b) setiap responden mengisi pertanyaan yang sama, (c) responden bebas memberikan jawaban atas angket, dan (d) dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dan dalam waktu yang tepat. Dengan menggunakan teknik model angket akan terkumpul data yang berupa tulisan responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan didalam angket tersebut. Indikator – indikator yang merupakan penjabaran dari Kompetensi Pegawai (X) terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja (Y1) dan Mutu Kinerja Pegawai (Y) merupakan pokok materi yang diolah dan disusun menjadi sejumlah pertanyaan dalam angket yang menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Adapun kisi – kisi angket disajikan dalam tabel 3.8 diberikut ini:

Tabel 3.8 Kisi – kisi angket Variabel Kompetensi Pegawai (X)

Variabel	Subvariabel	Indikator	Skala	No Item
----------	-------------	-----------	-------	---------

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

<p>Kompetensi Pegawai (X) (Spencer and Spencer, 1993:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu tertentu, dalam (Sudarmanto, 2009:46) Komponen-komponen kompetensi yaitu, Pengetahuan adalah informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu, ketrampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental</p>	1. Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui tugas dan fungsi Lembaga</li> <li>2. Penguasaan tugas</li> <li>3. Tingkat Pengetahuan dengan standar kinerja</li> <li>4. Tingkat perhatian terhadap kualitas kerja.</li> <li>5. Tingkat penguasaan Teknologi</li> </ol>	Ordinal	<p>1 dan 2</p> <p>3 dan 4</p> <p>5 dan 6</p> <p>7 dan 8</p> <p>9 dan 10</p>
	2. Ketrampilan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keahlian spesifik</li> <li>2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik</li> <li>3. Kemampuan mengatasi masalah.</li> <li>4. Kerjasama dalam kelompok</li> <li>5. Kemampuan menentukan prioritas pekerjaan.</li> </ol>	Ordinal	<p>11 dan 12</p> <p>13 dan 14</p> <p>15 dan 16</p> <p>17, 18, 19, 20, 21 dan 22</p> <p>23, 24 dan 25</p>
	3. Sikap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan</li> </ol>	Ordinal	<p>26 dan 27</p>

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

tertentu, dan sikap adalah nilai dan citra diri seseorang.	2. Kejujuran	28 dan 29
	3. Memiliki sikap yang tangguh	30 dan 31
	4. Keyakinan diri.	32 dan 33
	5. Bertanggungjawab terhadap pekerjaan.	34 dan 35

Tabel 3.9 Kisi – Kisi Angket Variabel Mutu Proses Pelaksanaan Kerja (Y1)

Variabel	Subvariabel	Indikator	Skala	No.Item
Mutu Proses Pelaksanaan Kerja (Y1) Menurut teori George C. Edwards III (1990) dalam (Subarsono, 2011:90-92) implementasi kebijakan dipengaruhi oleh (1). Komunikasi, (2). Sumberdaya, (3). Struktur birokrasi	1. Visi dan Misi Lembaga	1. Kejelasan isi Kebijakan	Ordinal	1 dan 2
		2. Melakukan kerja sesuai dengan Visi dan Misi Lembaga		3 dan 4
		3. Melaksanakan pekerjaan sesuai Tupoksi Lembaga		5, 6 dan 7
	2. Komunikasi	1. Tujuan dan Sasaran Lembaga	Ordinal	8, 9 dan 10
		2. Kesesuaian Uraian tugas dan tanggung jawab		11 dan 12
	3. Sumber Daya Manusia	1. Ketersediaan SDM sesuai kompetensi	Ordinal	13 dan 14
		2. Pelaksanaan		15, 16 dan

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		pekerjaan sesuai kualifikasi pendidikan		17
		3. Kejelasan uraian tugas tahunan lembaga dan tugas tambahan		18 dan 19
		4. Kejelasan pelaksanaan program kerja		20 dan 21
	4. Struktur Birokrasi	1. Adanya Prosedur operasi yang standar	Ordinal	22 dan 23
		2. Prosedur birokrasi		24 dan 25

Tabel 3.10 Kisi-Kisi Angket Variabel Mutu Kinerja Pegawai (Y2)

Variabel	Subvariabel	Indikator	Skala	No. Item
Mutu Kinerja Pegawai (Y2) Mathis (2002:78) kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka	1. Kualitas hasil pekerjaan	1. Kesesuaian menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar.	Ordinal	1,2 dan 3
		2. Kesesuaian pekerjaan dengan keinginan atasan.	Ordinal	4,5,6,7,8 dan 9
		3. Kesesuaian	Ordinal	10, 11

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

memberikan kontribusi kepada organisasi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.		pekerjaan dg team		dan 12
		4. Kesesuaian pekerjaan rutin dan pekerjaan tambahan		13, 14,15 dan 16
	2. Kuantitas hasil	1. Jumlah Pekerjaan sesuai dg target atau tupoksi yg telah ditetapkan lembaga.	Ordinal	17 dan 18
		2. Jumlah pekerjaan sesuai dg target yg telah ditetapkan atasan.		19 dan 20
	3. Ketepatan Waktu	1. Pekerjaan selesai tepat waktu	Ordinal	21, 22 dan 23
		2. Tdk ada waktu yg terbuang		24, 25, 26, 27 dan 28

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang bersifat kuantitatif dalam bentuk data interval dan menggunakan analisis statistik.

#### 1. Uji Validitas

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar – benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur ( Arikunto, 2005:167), terdapat dua macam validitas suatu instrumen yaitu validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis menunjukkan pada kondisi sebuah instrumen evaluasi yang memenuhi persyaratan valid berdasarkan penalaran atau analisis akal bahwa instrumen tersebut telah sesuai dengan isi dan aspek yang diungkapkan. Validitas logis terdiri dari validitas isi dan validitas konstruk.

Validitas isi yaitu validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi instrumen dengan analisis rasional yaitu menentukan apakah butir – butir instrumen telah menggambarkan indikator dari variabel yang ditentukan. Sedangkan validitas konstruk menunjukkan pada abstraksi dan generalisasi khusus dan merupakan konsep yang diciptakan untuk kebutuhan ilmiah dan terbatas yang membentuk konsep kompetensi pegawai terhadap mutu proses pelaksanaan kerja dan mutu kinerja.

Untuk menguji validitas alat ukur terlebih dahulu dicari korelasi antara bagian – bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah:

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Riduwan, 2011:62})$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = besarnya koefisiens korelasi

$n$  = jumlah responden

$X$  = skor variabel X

$Y$  = skor variabel Y

Uji validitas secara manual bisa dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* seperti diatas, sedangkan untuk memudahkan uji validitas ini bias dengan menggunakan Program SPSS *for Window* hal ini bisa dilakukan dengan menggunakan analisa *correlation-bivariate-Pearson* (Sumber : Sugiyono : 2007) atau dengan menggunakan *scale-reability analysis*-pada tabel *item total statistics* dengan item *corrected item total correlation* (Sumber : Kusnendi; Bhuono Agung Nugroho). Adapun kriterianya bisa menggunakan syarat minimal validitas sebesar 0,20 sebagai nilai kritis atau membandingkannya dengan  $r$  tabel pada tabel *r product- moment*. Dalam penelitian ini menggunakan criteria minimal uji validitas 0,235.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS *for window* versi 17.0 diperoleh data hasil analisis validitas lengkap dari output SPSS dapat dilihat pada tabel 3.11 sebagai berikut :

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pegawai (X)

NO ITEM	KOEFISIEN VALIDITAS	r KRITIS	KETERANGAN
---------	---------------------	----------	------------

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1	0.496	0.235	VALID
2	0.423	0.235	VALID
3	0.703	0.235	VALID
4	0.397	0.235	VALID
5	0.666	0.235	VALID
6	0.528	0.235	VALID
7	0.317	0.235	VALID
8	0.547	0.235	VALID
9	0.723	0.235	VALID
10	0.504	0.235	VALID
11	0.241	0.235	TIDAK VALID
12	0.685	0.235	VALID
13	0.634	0.235	VALID
14	0.393	0.235	VALID
15	0.540	0.235	VALID
16	0.639	0.235	VALID
17	0.398	0.235	VALID
18	0.845	0.235	VALID
19	0.635	0.235	VALID
20	0.626	0.235	VALID

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

21	0.764	0.235	VALID
22	0.541	0.235	VALID
23	0.017	0.235	TIDAK VALID
24	0.436	0.235	VALID
25	0.426	0.235	VALID
26	0.533	0.235	VALID
27	0.131	0.235	TIDAK VALID
28	0.385	0.235	VALID
29	0.585	0.235	VALID
30	0.563	0.235	VALID
31	0.378	0.235	VALID
32	0.437	0.235	VALID
33	0.177	0.235	TIDAK VALID
34	0.533	0.235	VALID
35	0.526	0.235	VALID

Dapat dilihat pada tabel diatas, butir pertanyaan variabel (X) pada nomor 11, 23, 27 dan 33 tidak valid karena nilai  $r > 0,30$ . Instrumen yang dapat dipakai dalam penelitian ini menjadi 31 item dari 35 item pertanyaan.

Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Mutu Proses Pelaksanaan Kerja(Y1)

NO ITEM	KOEFISIEN VALIDITAS	r KRITIS	KETERANGAN
1	0.392	0,235	VALID
2	0.304	0,235	TIDAK VALID
3	0.609	0,235	VALID
4	0.420	0,235	VALID
5	0.631	0,235	VALID
6	0.490	0,235	VALID
7	0.567	0,235	VALID
8	0.497	0,235	VALID
9	0.403	0,235	VALID
10	0.664	0,235	VALID
11	0.551	0,235	VALID
12	0.466	0,235	VALID

13	0.494	0,235	VALID
14	0.449	0,235	VALID
15	0.457	0,235	TIDAK VALID
16	0.551	0,235	VALID
17	0.498	0,235	VALID
18	0.581	0,235	VALID
19	0.486	0,235	VALID
20	0.558	0,235	VALID
21	0.446	0,235	VALID
22	0.527	0,235	VALID
23	0.672	0,235	VALID
24	0.413	0,235	TIDAK VALID
25	0.347	0,235	VALID

Dapat dilihat pada tabel 3.7 butir pertanyaan variabel (Y1) pada nomor 2,15 dan 24 tidak valid. Instrumen yang dapat dipakai dalam penelitian ini menjadi 22 item dari 25 item pertanyaan.

Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Mutu Kinerja Pegawai (Y2)

NO ITEM	KOEFISIEN VALIDITAS	r KRITIS	KETERANGAN
1	0.478	0.235	VALID
2	0.440	0.235	TIDAK VALID
3	0.466	0.235	VALID
4	0.340	0.235	VALID
5	0.669	0.235	VALID
6	0.485	0.235	VALID
7	0.481	0.235	VALID
8	0.706	0.235	VALID
9	0.545	0.235	VALID
10	0.624	0.235	VALID
11	0.576	0.235	VALID
12	0.530	0.235	VALID
13	0.639	0.235	VALID
14	0.693	0.235	VALID

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

15	0.572	0.235	VALID
16	0.528	0.235	VALID
17	0.520	0.235	VALID
18	0.637	0.235	VALID
19	0.520	0.235	VALID
20	0.485	0.235	VALID
21	0.572	0.235	VALID
22	0.314	0.235	TIDAK VALID
23	0.624	0.235	VALID
24	0.766	0.235	VALID
25	0.516	0.235	VALID
26	0.494	0.235	VALID
27	0.665	0.235	VALID
28	0.544	0.235	VALID

Dapat dilihat pada tabel 3.8 butir pertanyaan variabel (Y2) pada nomor 4 dan 22 tidak valid. Instrumen yang dapat dipakai dalam penelitian ini menjadi 26 item dari 28 item pertanyaan.

## 2. Uji Reabilitas

Pengertian reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (Sunnyoto, 2011:68). Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus alpha. Adapun rumus Alpha dalam Suharsimi Arikunto (1999 : 109) sebagai berikut :

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

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_t$  = Varians total

Uji realibilitas secara manual bisa dihitung dengan menggunakan rumus Alpha, sedangkan dengan menggunakan Program SPSS for Window hal ini bisa dihitung dengan menggunakan *scale-reliability analysis* pada tabel *reability Statistics*. Kriteria yang digunakan yaitu minimal 0,5 (Sugiyono, 2007); 0,6 (Bhuono Agung Nugroho, 2005) atau 0,7 (Kusnendi, 2009). Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS *for window* versi 17.0 diperoleh reliabilitas tiap instrumen pada tabel dibawah ini mengindikasikan tingginya reliabilitas instrumen.

Tabel 3.14 Hasil Uji reliabilitas Instrumen Kompetensi Pegawai (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 3.15 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.869
		N of Items	16 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.571
		N of Items	16 <sup>b</sup>
		Total N of Items	32
		Correlation Between Forms	.877
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.935
		Unequal Length	.935
		Guttman Split-Half Coefficient	.710

Tabel 3.16 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Mutu Proses Pelaksanaan Kerja (Y1)

		N	%
--	--	---	---

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 3.17 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.760
		N of Items	10 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.491
		N of Items	10 <sup>b</sup>
		Total N of Items	20
		Correlation Between Forms	.846
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.917
		Unequal Length	.917
		Guttman Split-Half Coefficient	.702

Tabel 3. 18 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 3. 19 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.854
		N of Items	14 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.559
		N of Items	13 <sup>b</sup>
		Total N of Items	27

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	Correlation Between Forms	.876
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.934
	Unequal Length	.934
	Guttman Split-Half Coefficient	.709

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil tersebut baik uji validitas maupun uji reliabilitas, maka instrumen dari ketiga variabel ini dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data penelitian.

### 3.8 Uji Persyaratan Pengolahan Data

Agar data yang digunakan tepat sehingga diperoleh model yang baik maka dalam penelitian ini akan dilakukan beberapa tahap pendahuluan dan pengujian prasyarat penelitian sebagai berikut :

#### 1. *Method of Successive Intervals* (MSI)

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah pengukuran pada skala ordinal. Untuk kepentingan analisis data dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang mensyaratkan tingkat pengukuran variabel sekurang-kurangnya interval, indeks pengukuran variabel ini ditingkatkan menjadi data dalam skala interval melalui *Method of Successive Intervals* (Rasyid, 2005: 36).

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasional variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan menjadi skala interval dengan

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid, 1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

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

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang ada pada program SPSS versi 17.0 *for windows*. Jika nilai signifikansi dari

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 3.20 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kompetensi Pegawai	Mutu Proses Pelaksanaan	Mutu Kinerja
N		70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	125.8286	83.3429	102.1714
	Std. Deviation	9.44852	5.55835	7.81112
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.101	.140
	Positive	.043	.101	.072
	Negative	-.097	-.090	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.808	.845	1.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.531	.472	.127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 3. Uji Linearitas

Penggunaan statistik parametris selain data yang dianalisis harus berdistribusi normal, persyaratan lain dalam regresi bahwa data harus linear (Sugiyono, 2005:172). Asumsi ini akan menentukan jenis persamaan estimasi yang digunakan, apakah persamaan logaritma, persamaan kubik, kuadratik, atau inverse. Untuk menentukan linearitas data, penulis menggunakan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows* fungsi *One Way Anova*. Kriteria penentuannya adalah jika nilai koefisien *F Deviation from Linearity (DFL)* atau  $F_{hitung}$  berdasarkan tabel *One Way Anova* lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar  $F_{(1-\alpha, dk1, dk2)}$ , maka data dinyatakan linear, namun jika sebaliknya, maka data dinyatakan tidak linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.21 Hasil uji linearitas data penelitian

Nilai Korelasi	
X ke Y1	Y1 ke Y2
0,282	0,603

Keterangan :

X = Kompetensi Pegawai

Y1 = Mutu Proses Pelaksanaan Kerja

Y2 = Mutu Kinerja Pegawai

Hubungan regresi berbentuk linier dan variansinya juga dapat dilihat dalam diagram pencar probabilitas (*Normal Probabilitas Plot*) yang dalam program SPSS biasa disingkat dengan *P-P Plot*. Diagram ini menggambarkan nilai residu amatan yang dihitung secara kumulatif dan dicocokkan dengan nilai residu normal yang digambar dengan garis lurus linear dari kiri bawah ke kanan atas, seperti terlihat pada gambar 3. berikut ini. Apabila nilai residu amatan berkonsentrasi dan sejalan dengan garis maka sampel berdistribusi normal dan regresi berbentuk linear.

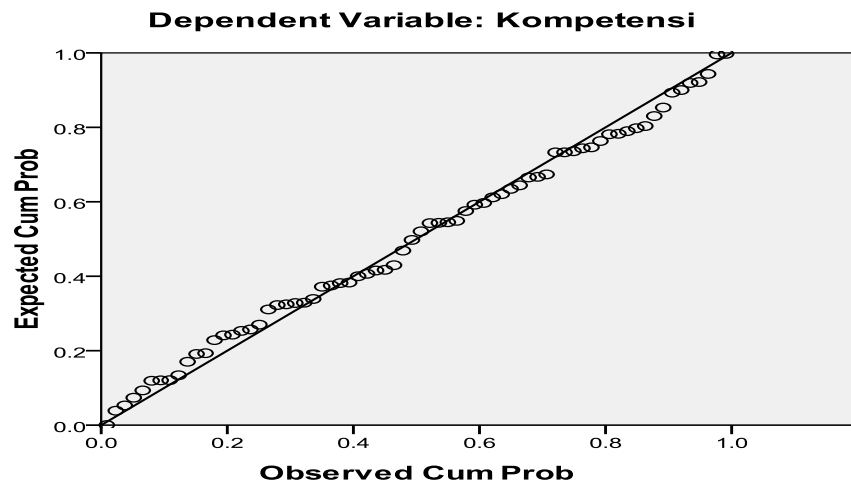
Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

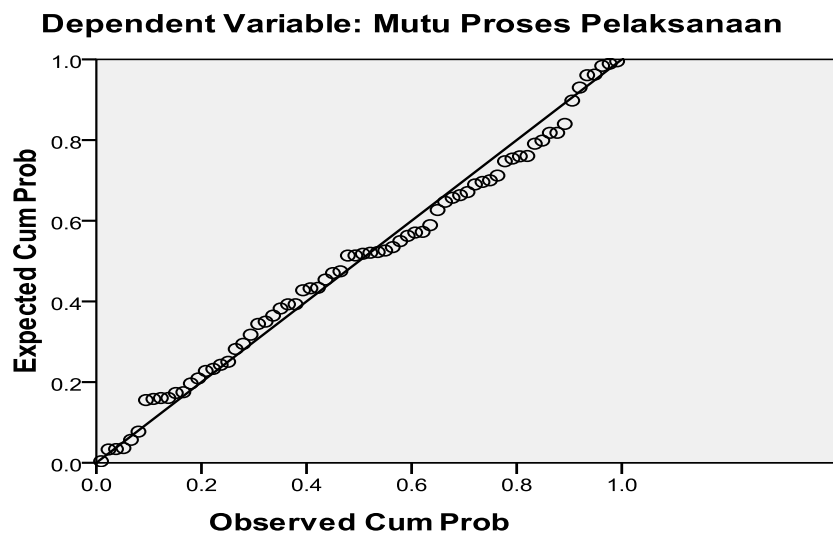
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Grafik 3.6 Hasil Uji linearitas Variabel X

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Grafik 3.7 Hasil Uji Linearitas Variabel Y1

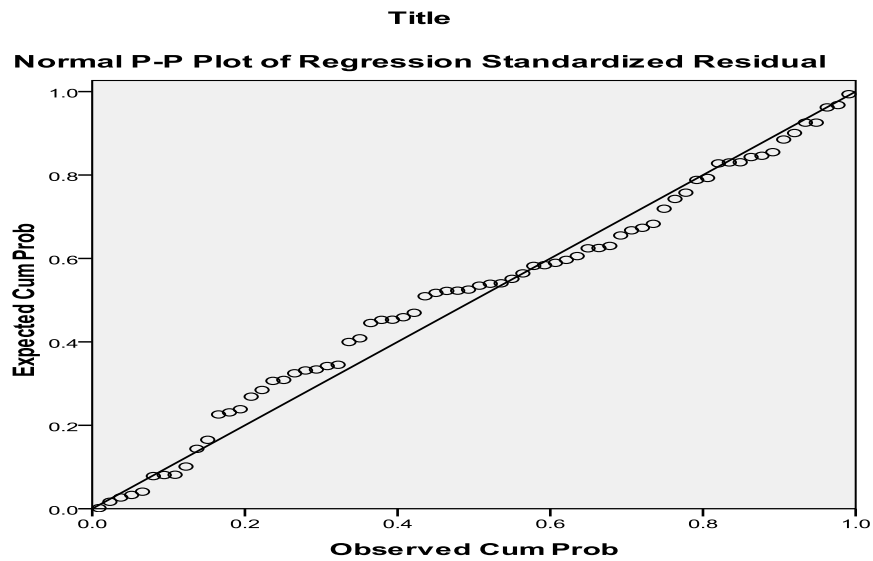
**Dependent Variabel Mutu Kinerja**

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Grafik 3.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Y2

### 3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



1. Menyusun data

Mengecek nama dan keterangan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui kareakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. memberi skor pada tiap item
- b. menjumlahkan skor pada setiap item
- c. menyusun ranking skor pada setiap item variabel penelitian

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *deskriptif* dan *verifikatif*.

### 3.10 Rancangan Analisis Deskriptif

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya (Sugiyono, 2009:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif Kompetensi Pegawai
2. Analisis deskriptif Mutu Proses Pelaksanaan Kerja
3. Analisis Deskriptif Mutu Kinerja Pegawai

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.22  
Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden

No	Kriteria Penilaian	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch. Ali (2000:184)

### 3.11 Rancangan Analisis Verifikatif

Teknik pengolahan data untuk uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Jalur (*Path Analysis Models*). Analisis jalur

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(*path analysis*) adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Meskipun model regresi dan model *path analysis* sama-sama merupakan analisis regresi, tetapi penggunaan model tersebut berbeda (Riduwan, 2007:4).

Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen), sedangkan dalam model regresi biasa dimana pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) hanya berbentuk pengaruh langsung.

Harun Al-Rasyid (1994) menjelaskan teknik pengolahan data dengan menggunakan model Analisis Jalur (*Path Analysis Models*) mengikuti langkah kerja sebagai berikut :

- a. Menggambar dengan jelas diagram jalur yang mencerminkan proposisi hipotetik yang diajukan, lengkap dengan persamaan strukturalnya.
- b. Menghitung matriks korelasi antar variabel

$$\begin{array}{cccccc}
 X_1 & X_2 & X_3 & X_4 & Y & Z \\
 \\
 \underline{R} = & \left[ \begin{array}{cccccc}
 1 & r_{x_1x_2} & r_{x_1x_3} & r_{x_1x_4} & r_{x_1y} & r_{x_1z} \\
 & 1 & r_{x_2x_3} & r_{x_2x_4} & r_{x_2y} & r_{x_2z} \\
 & & 1 & r_{x_3x_4} & r_{x_3y} & r_{x_3z} \\
 & & & 1 & r_{x_4y} & r_{x_4z} \\
 & & & & 1 & r_{yz} \\
 & & & & & 1
 \end{array} \right]
 \end{array}$$

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Formula untuk menghitung koefisien korelasi yang dicari adalah menggunakan *Pearson's Coefficient of Correlation (Product Moment Coefficient)* dari Karl Pearson. Alasan Penggunaan teknik koefisien korelasi dari Karl Pearson ini adalah karena variabel-variabel yang hendak dicari korelasinya memiliki skala pengukuran interval

Rumus *Pearson's Coefficient of Correlation (Product Moment Coefficient)* :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sumber : Sudjana, 1996: 398)

Berikut tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.23 Interpretasi Koefisien korelasi Nilai r

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

Sumber: Riduwan (2005:136)

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

c. Menghitung matriks korelasi variabel eksogenous

$$\begin{matrix} X_1 & X_2 & \dots & X_k \\ \underline{R} = \begin{bmatrix} 1 & r_{x_1x_2} & \dots & r_{x_1x_k} \\ & 1 & \dots & r_{x_2x_k} \\ & & 1 & \dots \\ & & & 1 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

d. Menghitung matriks invers korelasi variabel eksogenous

$$\begin{matrix} X_1 & X_2 & \dots & X_k \\ R_1^{-1} = \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} & \dots & C_{1k} \\ & C_{22} & \dots & C_{2k} \\ & & \dots & \dots \\ & & & C_{kk} \end{bmatrix} \end{matrix}$$

e. Menghitung semua koefisien jalur  $p_{x_u x_i}$ , dimana  $i = 1, 2, \dots, k$  melalui rumus

$$\begin{bmatrix} p_{x_u x_1} \\ p_{x_u x_2} \\ \dots \\ p_{x_u x_k} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} & \dots & C_{1k} \\ & C_{22} & \dots & C_{2k} \\ & & \dots & \dots \\ & & & C_{kk} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{x_u x_1} \\ r_{x_u x_2} \\ \dots \\ r_{x_u x_k} \end{bmatrix}$$

f. Menghitung besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung pengaruh total variabel eksogenous terhadap variabel endogenous secara parsial, dengan rumus :

1) Besarnya pengaruh langsung variabel eksogenous terhadap variabel

$$\text{endogenous} = P_{x_u x_i} \times P_{x_u x_i}$$

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel eksogenous terhadap variabel

$$\text{endogenous} = P_{x_u x_i} \times r_{x_1 x_2} \times P_{x_u x_i}$$

3) Besarnya pengaruh total variabel eksogenous terhadap variabel endogenous adalah penjumlahan besarnya pengaruh langsung dengan

$$\text{besarnya pengaruh tidak langsung} = [P_{x_u x_i} \times P_{x_u x_i}] + [P_{x_u x_i} \times r_{x_1 x_2} \times P_{x_u x_i}]$$

g. Menghitung  $R^2_{x_u(x_1, x_2, \dots, x_k)}$ , yaitu koefisien dimensi total  $X_1, X_2, \dots, X_k$  terhadap  $X_U$  atau besarnya pengaruh variabel eksogenous secara bersama-sama (gabungan) terhadap variabel endogenous dengan menggunakan rumus :

$$R^2_{x_u(x_1, x_2, \dots, x_k)} = (P_{x_u x_1} \ P_{x_u x_2} \ \dots \ P_{x_u x_k}) \begin{bmatrix} r_{x_u x_1} \\ r_{x_u x_2} \\ \dots \\ r_{x_u x_k} \end{bmatrix}$$

h. Menghitung besarnya variabel residu, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel endogenous di luar variabel eksogenous, dengan rumus:

$$P_{x_u \ddot{a}} = \sqrt{1 - R^2_{x_u(x_1, x_2, \dots, x_k)}}$$

i. Menguji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung, dengan statistik uji yang digunakan adalah :

$$t = \frac{P_{x_u x_1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_u(x_1, x_2, \dots, x_k)})C_{11}}{n - k - 1}}}$$

Dengan :

$$i = 1, 2, \dots, k$$

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



k = banyaknya variabel eksogenous dalam substruktur yang sedang diuji

t = mengikuti tabel distribusi t – student, dengan derajat bebas (degrees of freedom)  $n - k - 1$

Kriteria pengujian : Ditolak  $H_0$  jika nilai hitung t lebih besar dari nilai tabel t-student. ( $t_0 > t_{tabel (n-k-1)}$ ).

- j. Menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur secara keseluruhan yang telah dihitung, dengan statistik uji yang digunakan adalah

$$F = \frac{(n - k - 1)(R^2_{x_u(x_1, x_2 \dots x_k)})}{k(1 - R^2_{x_u(x_1, x_2 \dots x_k)})}$$

Dengan :

i = 1, 2, ... k

k = Banyaknya variabel eksogenous dalam substruktur yang sedang diuji

F = Mengikuti tabel distribusi F – Snedecor, dengan derajat bebas (*degrees of freedom*) k dan  $n - k - 1$

Kriteria pengujian : Ditolak  $H_0$  jika nilai hitung F lebih besar dari nilai tabel F. ( $F_0 > F_{tabel (k, n-k-1)}$ )

- k. Menguji perbedaan besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogenous terhadap variabel endogenous, dengan statistik uji yang digunakan adalah:

$$t = \frac{P_{x_3x_1} - P_{x_3x_2}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_3(x_1, x_2)}) (C_{ii} + C_{jj} - 2C_{i\sim})}{n - k - 1}}}$$

(Sumber : Rasyid,2005:11)

Loly Novitasari Sinta, 2012

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Kriteria pengujian : Ditolak  $H_0$  jika nilai hitung t lebih besar dari nilai tabel t-student. ( $t_0 > t_{tabel (n-k-1)}$ ).

1. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil uji statistik

$$H_0: F \leq F_{tabel} (\alpha = 0,05) \left( df = \frac{k}{(n - k - 1)} \right)$$

$$H_0: F \geq F_{tabel} (\alpha = 0,05) \left( df = \frac{k}{(n - k - 1)} \right)$$

Demikianlah langkah-langkah dalam prosedur pengolahan data yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Dengan pengolahan data sebagaimana yang dimaksud, diharapkan mampu menghasilkan penelitian yang berkualitas yang ditandai dengan pemecahan masalah dan pencapaian tujuan penelitian.