

## IBAB III

### METODE DAN OBJEK PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kompetensi pegawai sebagai variabel bebas “X” (*independent variable*) sedangkan yang menjadi variabel dependent “Y” atau variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pemda Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi yang beralamat di Kompleks Perkantoran Pemerintah Kota Cimahi Gd. C Lt.4 Jl. Rd. Demang Hardjakusumah Blok Jati Cihanjuang 40513. Penulis mengadakan penelitian di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi karena dinas ini merupakan organ yang membawahi aspek-aspek koperasi, UMKM, perindustrian, perdagangan, dan pertanian yang ada di kota Cimahi, dimana aspek-aspek inilah yang menjadi tolak ukur maju atau tidaknya perekonomian di kota Cimahi, sehingga dinas ini harus memiliki kinerja yang tinggi untuk mewujudkan perekonomian yang maju di kota Cimahi. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai. Dari objek penelitian ini dapat dianalisis mengenai kompetensi pegawai lembaga pemerintahan, selain itu dapat dilihat sejauhmana kompetensi pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

### 3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2005:11), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis.

Berdasarkan hal tersebut di atas, secara deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memperoleh ciri-ciri variabel yang diteliti yaitu kompetensi. Secara vertifikatif, penelitian ini bertujuan untuk mengadakan penelitian sekaligus pengujian kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemda.

Selain itu, dikarenakan penelitian yang dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah metode *cross sectional*. “*Cross sectional method* adalah metode penelitian yang mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang” (Husein Umar, 2001:45).

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Husein Umar, 2001:89). Nasir (1999:99) mengemukakan bahwa: “Desain penelitian harus mengikuti metode penelitian”.

Kemudian Kerlinger (2003:484) mengemukakan bahwa: “Desain membantu peneliti mendapatkan jawaban untuk pertanyaan penelitian dan juga membantu peneliti mengontrol varian-varian eksperimental, varian ekstra, dan varian galat pada suatu masalah penelitian tertentu yang sedang dikaji”. Desain penelitian dapat diartikan sebagai struktur dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan rencana penelitian, yaitu penjelasan rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, Gambar hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sedangkan desain penelitian sebagai strategi yaitu penjelasan rinci tentang langkah-langkah apa yang akan dilakukan peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

Menurut Selltiz dalam buku Umar (2001:91), ada tiga jenis desain dalam penelitian, yaitu:

a. Desain Eksplorasi

Desain ini sifatnya hanya melakukan eksplorasi yaitu berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru, sehingga dapat dikatakan bahwa riset ini bertitik tolak dari variabel, bukan dari fakta.

b. Desain Deskriptif

Desain ini bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu.

### c. Desain Kasual

Desain kasual berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variable dengan variable lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variable lainnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis Desain Kausal karena penelitian ini meneliti pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan pendapat hipotesis di atas, penulis menguraikan definisi operasional sebagai berikut :

1. Variable independen di dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai
2. Variabel dependen di dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai

Untuk memudahkan dalam melaksanakan dan menganalisis hasil penelitian, perlu dibuat operasionalisasi variabel penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<b>Kompetensi pegawai (X)</b> merupakan kompetensi seseorang, yang digambarkan sebagai karakteristik dasar seorang pegawai yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya berpengaruh pada kemampuan untuk menghasilkan prestasi kerjanya	Pengetahuan	1. Mengerti ilmu manajemen 2. Memahami tupoksi 3. Kesadaran berorganisasi 4. Komitmen organisasi 5. Pencarian informasi 6. Memahami dampak dan pengaruh 7. Tingkat kesesuaian antara pengetahuan dengan standar normal kinerja 8. Tingkat perhatian terhadap kualitas dan efisiensi kerja	Ordinal
	Keterampilan	1. Kemampuan memimpin 2. Kemampuan mempengaruhi orang lain 3. Fleksibilitas 4. Kepemimpinan dalam kelompok 5. Kerjasama dalam kelompok 6. Tingkat keahlian dan profesionalisme individu 7. Tingkat kecepatan pelayanan kepada masyarakat	Ordinal
	Kemampuan individu ( <i>personality</i> )	1. Pemahaman antar pribadi 2. Menjalin hubungan 3. Penginstruksian 4. Tingkat kemauan mengembangkan kemampuan pribadi 5. Tanggung jawab individu 6. Tingkat efektivitas pelayanan	Ordinal
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>  Catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu	Sikap dan keyakinan	1. Perubahan sikap 2. Keyakinan akan tugas 3. Percaya diri	Ordinal
	Perilaku	1. Kredibilitas kerja 2. Loyalitas kepada pimpinan 3. Tanggungjawab terhadap pekerjaan	Ordinal
	Presasi kerja	1. Hasil Kerja 2. Manfaat bagi Organisasi	Ordinal

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Data dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua yaitu data sekunder dan primer. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Sedangkan data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan alat pengumpulan data tertentu yang dibuat secara khusus untuk itu (Sugiyono, 2005:129). Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Jenis dan Sumber Data yang Digunakan Dalam Penelitian**

No	Data	Sumber data
1	Persentase Presensi Pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintah Daerah Kota Cimahi	Data Sekunder
2	Tingkat Pendidikan Pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi	Data Sekunder
3	Angket (kuesioner) mengenai kompetensi pegawai yang disebar kepada pegawai pemda di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintah Daerah Kota Cimahi	Data Primer
4	Angket (kuesioner) mengenai kinerja pegawai yang disebar kepada pegawai pemda di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintah Daerah Kota Cimahi	Data Primer

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer adalah melalui penyebaran kuesioner. Menurut Malhotra (2005:198), “kuesioner dapat dikelola dalam empat teknik atau metoda utama, yakni wawancara telepon, wawancara personal, wawancara surat, dan wawancara elektronik”.

1. *Wawancara*, yaitu melakukan wawancara langsung dengan pihak terkait dalam penelitian ini guna mendapatkan keterangan dan data yang dibutuhkan serta berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan Kepala dinas, Kepala Sub Bagian dan staf pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi sebagai pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data yang diperlukan.
2. Riset lapangan atau observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi.
3. Angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pernyataan tertulis mengenai kompetensi pegawai dan kinerja pegawai kepada pegawai pemda anggota sampel penelitian. Penilaian pada angket ini dilakukan oleh teman sejawat pegawai bukan oleh diri sendiri. Menurut Dharma (2009:212) “Penilaian oleh rekan sejawat atau (per assessment) adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau

kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya. Kelebihan dari penilaian rekan sejawat ini adalah bahwa mereka memperkenalkan suatu perspektif yang berbeda dari pada yang dimiliki oleh para manajer lini, dan memungkinkan untuk mendapatkan beberapa penilaian yang independen karena mereka berasal dari kolega, mungkin akan lebih dihargai daripada yang diberikan oleh seorang atasan”. Bentuk angket yang disebar adalah angket tertutup yaitu pada setiap pertanyaan dan pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan menggunakan Skala Likert yang masing-masing terdiri dari lima pilihan jawaban yang bersifat positif, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Alternatif Jawaban Berdasarkan Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Nilai Jawaban	5	4	3	2	1

Data sekunder diperoleh melalui pengumpulan studi pustaka dan dokumentasi. Data sekunder diantaranya diperoleh dari buku, internet dan majalah.

### 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Teknik penarikan sampel terdiri dari tiga tahap, yaitu penentuan populasi, sampel, dan teknik sampling. Berikut akan dijelaskan mengenai populasi, sampel



dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

### 3.5.1 Populasi

Menurut Sudjana (1996:6) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif atau kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Adapun menurut Sugiyono (2005:5) populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi. Untuk memperoleh penilaian yang objektif mengenai kompetensi dan kinerja pegawai maka penilaian dilakukan oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka anggota populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi.

Rincian jumlah populasi pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi. dapat dilihat pada Tabel 3.4. berikut ini:

**Tabel 3.4 Jumlah pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Pegawai</b>
Sekretariat	5	
Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah	15	
Bidang Perindustrian, Perdagangan, Kebudayaan dan Pariwisata	15	
Bidang Pertanian	14	
Unit Pelaksana Teknis	15	
Kelompok Jabatan Fungsional	15	
<b>Jumlah</b>	<b>79</b>	

Sumber: DISKOPINDAGTAN, 2009

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2005:57) sampel adalah sebagian dari populasi yang ingin diteliti, yang ciri-ciri dan keberadaannya diharapkan mampu mewakili atau menggambarkan ciri-ciri dan keberadaan populasi yang sebenarnya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sudjana (1996:6) bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi N dengan menggunakan cara tertentu.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi yaitu sebesar 79 orang. Dalam menentukan ukuran sampel

(n) dari populasi (N) yang telah ditetapkan, maka digunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2002:141), yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

E = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir

Berdasarkan rumus Slovin, maka ukuran sampel dari populasi sebanyak 79 orang adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{79}{1 + 79 \times 0.1^2}$$

$$n = \frac{79}{1,79}$$

$$n = 44,13 = 44$$

Menurut perhitungan di atas, maka ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang. Adapun menurut Winarno Surakhmad (1998:100), “untuk jaminan, ada baiknya sampel selalu ditambah sedikit lagi dari jumlah matematik”. Mengacu pada pendapat tersebut, maka sampel yang digunakan di dalam penelitian ini berjumlah 45 orang responden.

Untuk memperoleh jumlah sampel sebanyak 45 orang responden dari 6 bagian di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian

Pemerintah Daerah Kota Cimahi, maka peneliti melakukan penarikan responden di setiap bagian sesuai dengan jumlah populasinya.

### **3.5.3 Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2005:73) bahwa yang dimaksud dengan teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *stratified random sampling*, dengan melihat tingkat pendidikannya.

## **3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

### **3.6.1 Rancangan Analisis**

Jenis data yang akan terkumpul dalam penelitian ini adalah data ordinal. Sejalan dengan tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja, maka digunakan dua jenis analisis, yaitu:

1. Analisis deskriptif khususnya untuk variabel yang bersifat kualitatif, Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab.
2. Analisis kuantitatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian.

Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komperhensif. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

### (1) Uji Validitas

Validitas menggambarkan bagaimana kuisisioner (pertanyaan atau item) sungguh-sungguh mampu mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu test, maka alat test tersebut semakin tepat mengenai sasarannya.

Nilai validitas pada dasarnya merupakan nilai korelasi, maka untuk menghitung item yang digunakan dapat menggunakan metode *item discriminability* (daya pembeda item). Oleh karena tidak pernah disarankan untuk mengadakan uji signifikansi pada analisis item, maka teknik yang digunakan adalah korelasi item total yaitu konsistensi antara skor item secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor secara keseluruhan, yang merupakan dasar dari korelasi pearson (*product moment*).

Adapun rumus korelasi Pearson yang digunakan adalah :

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

Dimana :

- r = Korelasi validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam distribusi X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Oleh karena dalam kenyataannya sangat jarang dijumpai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,60 maka *American Psychological Association* (1985) menetapkan bahwa koefisien validitas yang berkisar antara 0,30 – 0,40 dianggap cukup tinggi untuk digunakan dalam suatu penelitian.

## (2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Walaupun secara teoritis, besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00; akan tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Di samping itu walaupun koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), akan tetapi dalam hal reliabilitas, koefisien reliabilitas yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas

selalu mengacu kepada koefisien reliabilitas yang positif. Menurut Kaplan dan Saccuzo (1993 : 57), besarnya koefisien reliabilitas minimal yang harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,7. Di samping itu walaupun koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), akan tetapi dalam hal reliabilitas mengacu pada koefisien yang positif (+).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan menggunakan metode *Cronbach-alpha* dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2_{total}} \right)$$

dimana :

K = banyaknya item pertanyaan

$S_i^2$  = varians dari item ke-i

$S^2_{tot}$  = total varians dari keseluruhan item

### 3.6.2 Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kompetensi Pegawai (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 13 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam angket valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{Tabel}$  dari  $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$  yang bernilai 0,374. Untuk melihat nilai tingkat validitas karakteristik individu dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X)**

No.	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
<b>KOMPETENSI PEGAWAI (X)</b>				
<b>Pengetahuan (<math>X_1</math>)</b>				
1	Tingkat pemahaman yang dimiliki pegawai terhadap ilmu manajemen	0,911	0,374	Valid
2	Tingkat pemahaman pegawai akan tugas pokok di kantor	0,731	0,374	Valid
3	Tingkat Kesadaran berorganisasi pegawai di kantor	0,922	0,374	Valid
4	Tingkat komitmen berorganisasi pegawai di kantor	0,927	0,374	Valid
5	Tingkat keinginan mencari informasi yang dimiliki pegawai di kantor	0,852	0,374	Valid
6	Tingkat pemahaman dampak dan pengaruh pegawai terhadap pekerjaan di kantor	0,658	0,374	Valid
7	Tingkat kesesuaian antara pengetahuan dengan standar normal kinerja	0,847	0,374	Valid
8	Tingkat perhatian terhadap kualitas dan efisiensi kerja	0,844	0,374	Valid
<b>Keterampilan (<math>X_2</math>)</b>				
9	Kemampuan memimpin yang dimiliki pegawai di kantor	0,818	0,374	Valid
10	Kemampuan pegawai untuk mempengaruhi orang lain	0,577	0,374	Valid
11	Tingkat fleksibilitas pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor	0,737	0,374	Valid
12	Tingkat kepemimpinan pegawai dalam kelompok	0,866	0,374	Valid
13	Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerjasama dalam kelompok	0,881	0,374	Valid
14	Tingkat keahlian dan profesionalisme individu	0,890	0,374	Valid
15	Tingkat kecepatan pelayanan kepada masyarakat	0,765	0,374	Valid
<b>Kemampuan Individu (<i>Personality</i>) (<math>X_3</math>)</b>				
16	Tingkat pemahaman antar pribadi yang dimiliki pegawai di kantor	0,858	0,374	Valid
17	Tingkat kemauan pegawai untuk menjalin hubungan kerja yang baik dengan pegawai lain	0,846	0,374	Valid



18	Tingkat kemampuan pegawai untuk melakukan penginstruksian yang baik kepada pegawai lain	0,807	0,374	Valid
19	Tingkat kemauan mengembangkan kemampuan pribadi	0,849	0,374	Valid
20	Tanggung jawab individu	0,906	0,374	Valid
21	Tingkat efektivitas pelayanan	0,816	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kinerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 13 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{Tabel}$  yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut :

**Tabel 3.6**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No.	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>				
<b>Sikap dan Keyakinan</b>				
1.	Tingkat perubahan sikap yang ditunjukkan pegawai untuk hasil tugas yang lebih baik	0,828	0,374	Valid
2.	Tingkat keyakinan pegawai untuk bisa menyelesaikan tugas	0,878	0,374	Valid
3	Tingkat kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor	0,853	0,374	
<b>Perilaku</b>				
4.	Tingkat kredibilitas kerja pegawai di kantor	0,936	0,374	Valid
5.	Tingkat loyalitas pegawai terhadap pekerjaan	0,946	0,374	Valid
6.	Tanggung jawab pegawai atas pekerjaan yang dilakukan	0,934	0,374	Valid

Prestasi Kerja				
7.	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan harapan organisasi	0,900	0,374	Valid
8.	Manfaat hasil kerja pegawai bagi organisasi	0,756	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

Berdasarkan hasil pengujian validitas Tabel 3.5 dan Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang terdiri dari 29 item instrument pernyataan dapat dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{Tabel}$ .

Adapun reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. hasil pengujian reliabilitas yang diperoleh, dapat terlihat pada Tabel 3.7 berikut :

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$C\alpha_{hitung}$	$C\alpha_{minimal}$	Keterangan
1	Pengetahuan ( $X_1$ )	0,939	0,70	Reliabel
2	Keterampilan ( $X_2$ )	0,902	0,70	Reliabel
3	Kemampuan Individu ( $X_3$ )	0,922	0,70	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,956	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2010

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai  $C\alpha$  masing-masing variabel lebih besar dari  $C\alpha_{minimal}$  sebesar 0,70 artinya variabel yang diuji keduanya reliabel.

### 3.6.3 Analisis Jalur

#### A. *Method of Successive Interval (MSI).*

Untuk memperoleh data dari variabel kualitatif, setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam subvariabel dan setiap subvariabel dioperasionalkan ke dalam indikator. Setiap indikator diukur dengan ukuran peringkat jawaban dengan skala ordinal. Karena tingkat pengukuran skala tersebut adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

- (1) Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
- (2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- (3) Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- (4) Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas  $Z$  untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- (5) Hitung skala value (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- (6) Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + \left| \text{Scale Value minimum} \right| + 1$$

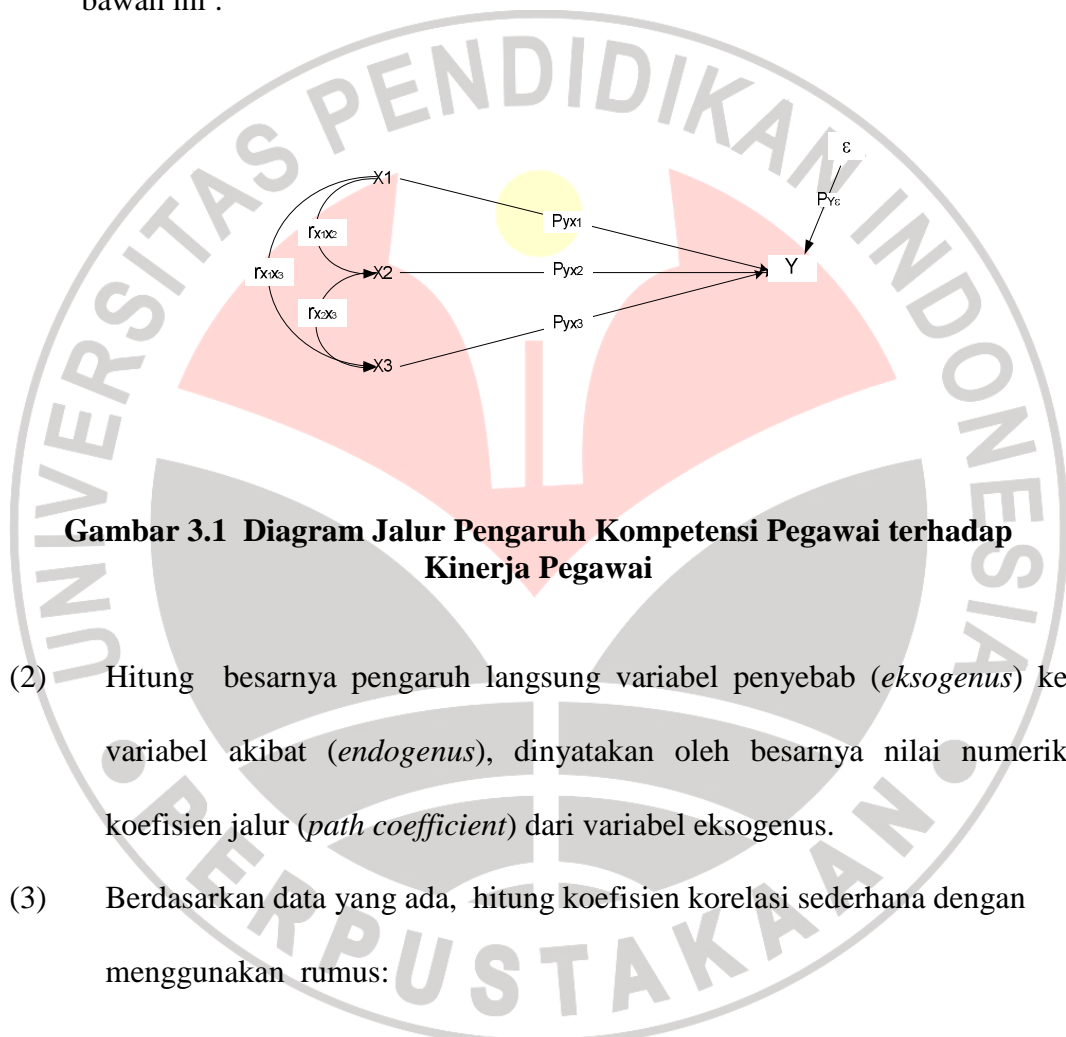
Untuk meneliti pengaruh di antara variabel penelitian, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis ini digunakan untuk menentukan berapa besarnya suatu pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Besarnya pengaruh dari suatu variabel penyebab (*independent*) ke variabel akibat (*dependent*) disebut koefisien jalur dan diberi simbol  $P_{yx_i}$ . Data yang diolah merupakan data yang berasal dari sebuah sampel berukuran  $n$ .

Untuk menentukan berapa besarnya pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya diperlukan persyaratan sebagai berikut:

- 1) Hubungan antara variabel harus merupakan hubungan linier dan aditif.
- 2) Semua variabel residu tidak mempunyai korelasi satu sama lain
- 3) Pola hubungan antara variabel adalah rekusif
- 4) Skala pengukuran baik pada variabel penyebab maupun pada variabel akibat sekurang-kurangnya interval.

Apabila persyaratan ini dipenuhi, maka koefisien jalur bisa dihitung dengan langkah kerja sebagai berikut :

- 1) Gambarkan diagram jalur untuk hubungan antara variabel secara lengkap. Gambar diagram jalur secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 3.1 di bawah ini :



**Gambar 3.1 Diagram Jalur Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

- (2) Hitung besarnya pengaruh langsung variabel penyebab (*eksogenus*) ke variabel akibat (*endogenus*), dinyatakan oleh besarnya nilai numerik koefisien jalur (*path coefficient*) dari variabel eksogenus.
- (3) Berdasarkan data yang ada, hitung koefisien korelasi sederhana dengan menggunakan rumus:

$$r_{yx_1} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left[ \sum_{i=1}^n x_i \right]^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left[ \sum_{i=1}^n y_i \right]^2}}$$

Harga koefisien korelasi antar variabel dibuat dalam matriks korelasi dengan bentuk sebagai berikut

$$\begin{array}{c|cccc|c} R_{11} & R_{12} & \dots & R_{1k} & R_{yx1} \\ R_{21} & R_{22} & \dots & R_{2k} & R_{yx2} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ R_{n1} & R_{n2} & R_{n3} & R_{nk} & R_{yxK} \end{array}$$

(4) Hitung Matriks invers korelasinya :

$$CR = \begin{array}{c|cccc} CR_{11} & CR_{12} & \dots & CR_{1k} \\ CR_{21} & CR_{22} & \dots & CR_{2k} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ CR_{n1} & CR_{n2} & R_{n3} & CR_{nk} \end{array}$$

(5) Hitung koefien jalur dengan menggunakan rumus :

$$P_{yxi} = \sum_{j=1}^k CR_{ij} r_{yxj}$$

$P_{xy}$  = merupakan koefisien jalur dari variabel Xi terhadap Y

$R_{yxi}$  = merupakan korelasi antara variabel Y dengan variabel Xi

$CR_{ij}$  = merupakan unsur elemen pada baris ke-i dan kolom ke-j dari matriks invers korelasi

(6) Setelah perhitungan tersebut, dapat dihitung berapa besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependent secara bersama-sama dengan menggunakan rumus :

$$R^2_{yx1\dots} = \sum_{i=1}^k p_{yx1} r_{yx1}$$

(7) Kemudian dapat dihitung pula berapa besar pengaruh dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ( $P_{y\epsilon}$ ) dengan rumus :

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{yx1\dots xk}}$$

**Tabel 3.8**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Korelasi**

KOEFISIEN KORELASI	TINGKAT HUBUNGAN
0,0-0,199	Sangat Rendah / Sangat Lemah Dapat Diabaikan
0,20-0,399	Rendah / Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi / Kuat
0,80-1,00	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : “ Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu (*personality*) **berpengaruh positif** terhadap kinerja pegawai.”. Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik adalah:

$$H_0 : P_{XY1} = P_{XY2} = P_{XY3}$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } P_{XYi} \neq 0, i = 1,2,3$$

Statistik uji yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k P_{YX1} r_{YX1}}{k(1 - \sum P_{YX1} r_{YX1})}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F snedecor dengan derajat kebebasan  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n-k-1$ .

Kriteria uji :

- a. Jika  $F_{hit} \geq F_{Tabel}$  dengan taraf signifikan 5%, maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata dari  $X_1, X_2, X_3$  atau setidaknya dari salah satunya terhadap variabel terikat Y.
- b. Jika  $F_{hit} < F_{Tabel}$  dengan taraf signifikan 5%, maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh nyata dari  $X_1, X_2, X_3$  terhadap variabel terikat Y

Jika hipotesis dalam penelitian diperoleh hasil yang signifikan, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian sub hipotesis, yaitu :

1. Terdapat pengaruh dari pengetahuan pegawai terhadap kinerja pegawai Pemda di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi
2. Terdapat pengaruh dari keterampilan pegawai terhadap kinerja pegawai Pemda di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi
3. Terdapat pengaruh dari kemampuan individu (*personality*) pegawai terhadap kinerja pegawai Pemda di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pertanian Pemerintahan Daerah Kota Cimahi

Sub hipotesis tersebut apabila dinyatakan secara statistik adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  :  $P_{YX1} = 0$  melawan  $H_1$  :  $P_{YX1} \neq 0$
- 2)  $H_0$  :  $P_{YX2} = 0$  melawan  $H_1$  :  $P_{YX2} \neq 0$



3)  $H_0$  :  $P_{YX3} = 0$  melawan  $H_1$  :  $P_{YX3} \neq 0$

Statistik uji untuk setiap hipotesis tersebut adalah :

$$t_i = \frac{P_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{yx1...xk}) CR_{ii}}{n - k - 1}}}$$

$i = 1, 2, 3$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi t dengan db (n-k-1). Sedangkan kriteria uji untuk variabel  $X_1, X_2, X_3$  secara individu terhadap Y adalah :

- (1) Jika  $t_{hit} \geq t_{Tabel}$  dengan taraf signifikan 5%, maka pengujian signifikan atau ada pengaruh dari masing dari  $X_1, X_2, X_3$  terhadap variabel terikat Y.
- (2) Jika  $t_{hit} < t_{Tabel}$  dengan taraf signifikan 5%, maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh dari masing dari  $X_1, X_2, X_3$  terhadap variabel terikat Y.

Kemudian setelah itu diadakan pengujian untuk melihat keberartian dari koefisien korelasi tersebut dengan hipotesis statistiknya :

$H_0$  :  $P_{xyi} = 0$

$H_1$  :  $P_{xyi} \neq 0$

Uji statistik yang digunakan adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dengan menggunakan Tabel distribusi t dengan  $t_{\alpha/2 (n-2)}$

Tolak  $H_0$  jika nilai  $|t|$  lebih besar dari t Tabel atau  $t_{\alpha/2 (n-2)}$

