

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif survei korelasional, yaitu untuk menentukan apakah variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan penggunaan fasilitas jardiknas, mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai.

#### **3.2 Tempat dan Waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung Waktu pelaksanaan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2010 dengan melibatkan 60 orang pegawai sebagai responden, Sedangkan pengumpulan data penelitian dilaksanakan juga pada bulan yang sama.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 117 orang pegawai baik yang berstatus PNS maupun Honorer .

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel ditentukan dengan teknik sampling, yaitu *stratified sampling, proposional sampling*, dan *random sampling*. Stratified sampling dilakukan dengan cara menentukan strata dari karakteristik

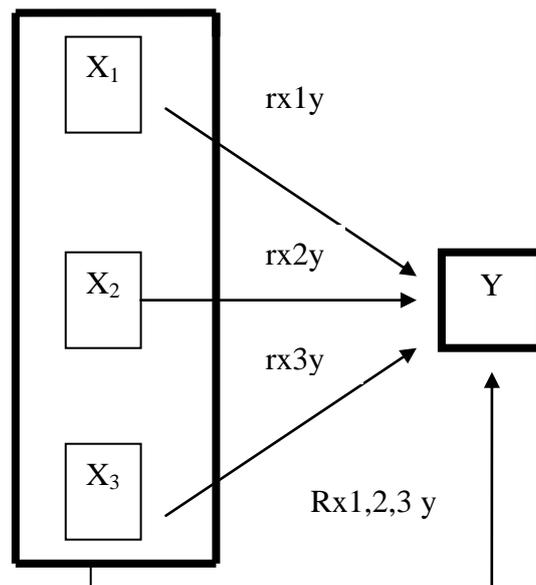
populasi. Sedangkan proposional sampling adalah tehnik pengambilan sampel berdasarkan proporsi dari masing-masing strata karakteristik populasi. Selanjutnya ukuran sampel diambil secara random dengan mengundi 50 % dari jumlah pegawai yang tersebar pada tiap-tiap stata, yang berjumlah 115 pegawai dan 2 orang pegawai yaitu kepala dinas dan sekretaris dengan rincian sebagai berikut diperoleh 60 sampel dengan perincian sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel

No.	Bidang	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Kepala Bidang	4	2
2	Kasi	12	6
3	Kasubag	3	2
4	NSU Seksi Kesetaraan	6	3
5	NSU Seksi PAUD	3	2
6	NSU Seksi Penmas	4	2
7	NSU Seksi PTK Dikdas	4	2
8	NSU Seksi SMP	3	2
9	NSU Seksi PTK Dikmen	4	2
10	NSU Seksi SMA	5	3
11	NSU Seksi SMK	5	3
12	NSU Seksi TK/SD	6	3
13	NSU Seksi Gedung	4	2
14	NSU Seksi Perlengkapan	2	1
15	NSU Seksi Percanaan Teknis	2	1
16	NSU Subbag Keuangan	19	10
17	NSU Subbag Program	4	2
18	NSU Subbag Umum dan Kepegawaian	13	6
19	Pengawas	12	6
	<b>Jumlah</b>	<b>115</b>	<b>60</b>

### 3.4 Variabel Penelitian

Variabel bebasnya adalah Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Penggunaan fasilitas jardiknas sedangkan variabel terikat adalah Kinerja pegawai dengan hubungan antar variabel sebagai berikut.



Gambar 3.1. Konstelasi Korelasi Antar Variabel Penelitian

Keterangan :  $X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kepemimpinan

$X_3$  = Penggunaan fasilitas jardiknas

Y = Kinerja pegawai

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan angket yang dikembangkan peneliti sendiri untuk diberikan kepada responden. Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data 3 (tiga) variabel bebas (*independent variabel*) yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), penggunaan fasilitas jardiknas ( $X_3$ ) dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

### 3.6 Instrumen Penelitian

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas 4 (empat) variabel yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, penggunaan fasilitas jardiknas dan Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung, dengan

definisi konseptual, operasional, kisi-kisi, dan kalibrasi instrumen variabel penelitian sebagai berikut.

### **3.6.1 Variabel Kinerja Pegawai ( Y )**

#### **1) Definisi Konseptual Kinerja Pegawai**

Ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Bernard 1999:1). Produktivitas merupakan rasio output terhadap input. Bahkan ada yang melihat *performance* dengan memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung, merupakan keterlibatan pegawai dalam menyusun rancangan program, kegiatan administrasi dan pengelolaan administrasi dinas untuk mencapai suatu tujuan.

#### **2) Definisi Operasional Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen yang diukur melalui pencapaian tujuan, tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menerima wewenang dari atasan, terlibat dalam pengambilan keputusan, peningkatan kualitas kerja, dan suasana kerja yang mendukung.

Instrumen Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung tercermin dari 31 butir pernyataan dengan lima (5) pilihan jawaban. Butir

instrumen Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung yang memiliki pernyataan positif diberikan skor 5, 4, 3, 2, 1, sedangkan untuk pernyataan negatif adalah 1, 2, 3, 4, 5.

### 3) Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai

Kisi-kisi kinerja memberikan gambaran tentang sebaran nomor dalam tiap indikator dan sub indikator baik yang bersifat positif dan negatif. Selengkapnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

Tabel .3.2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung (Y)

No.	Indikator	No.Pertanyaan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Pencapaian tujuan	1, 2, 3, 4, 5, 6	7,8	8
2	Tanggung jawab	9, 10, 11	12	4
3	Menerima wewenang	13, 14, 15,	16,17	5
4	Terlibat dalam pengambilan keputusan	18, 19, 20, 21	22	5
5	Peningkatan kualitas kerja	23, 24, 25,	26,27,28	6
6	Situasi dan kondisi di tempat kerja	29, 30	31	3
	<b>Total</b>	21	10	31

### 4) Kalibrasi Instrumen Kinerja Pegawai

Instrumen penelitian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung diujicobakan pada 35 responden. Hasil uji coba Instrumen meliputi pengujian validitas maupun reliabilitasnya tentang kinerja

pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3. Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

Instrumen Variabel	Jumlah Butir	Jumlah No butir yang tidak valid			Jumlah butir yang Valid	Koefisien Reliabilitas
		Tahap I	Tahap II	Jumlah		
Kinerja Pegawai	35	3,11,31	20	4	31	0,919

Berdasarkan pengujian validitas di atas dari 35 item instrumen terdapat 4 instrumen yang tidak valid yaitu 3 nomor pada pengujian tahap pertama yaitu nomor 3,11,31; dan terdapat 1 yang tidak valid pada pengujian tahap kedua yaitu nomor 20 sehingga instrumen yang valid dan dipergunakan untuk penelitian sebanyak 31 instrumen dengan hasil koefisien reliabilitas seperti pada Lampiran 1.2.4 sebesar 0,919. Nilai tersebut  $\geq 0,800$  sehingga 31 item instrumen tentang kinerja pegawai tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dipergunakan penelitian.

### 3.6.2 Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

#### 1) Definisi Konseptual Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku yang berkaitan dalam lingkungan pekerjaan, yaitu di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.

#### 2) Definisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan skor yang menggambarkan kekuatan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku yang

berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen yang dapat diukur melalui angket mencakup durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, persistensi pada kegiatan, ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*out put*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, dan arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Tingkat motivasi kerja tercermin dari nilai yang akan diperoleh dari kuisioner yang diisi para pegawai, berjumlah 27 pertanyaan dengan lima (5) pilihan jawaban. Pengukuran variabel dengan menggunakan skoring dengan ketentuan: pernyataan positif 5, 4, 3, 2, 1, dan pernyataan negatif 1, 2, 3, 4, 5.

### **3) Kisi –kisi Instrumen Motivasi Kerja**

Kisi-kisi motivasi kerja meliputi 8 indikator dengan sub indikator terdiri dari: ketepatan bekerja sesuai jadwal, waktu yang dibutuhkan dalam bekerja, sering atau tidaknya pekerjaan tersebut dilakukan, sering atau tidaknya seorang pegawai meninggalkan pekerjaan, ketepatan dan kelekatan terhadap bidang yang ditekuni, keuletan, kemampuannya memecahkan masalah, devosi, pengorbanan untuk mencapai tujuan, kecenderungan perilaku, senang, ragu-ragu, tidak senang dalam bekerja, merasa menikmati dalam bekerja, tanggung jawab melaksanakan tugas, tingkat aspirasi untuk memperoleh penghargaan, prestasi yang dicapai berusaha mengungguli teman lain, ketabahan, memiliki tujuan yang jelas, dan memiliki target kerja

yang kreatif, inovatif serta efektif. Perincian kisi-kisi berdasarkan sebaran dan jumlah instrument adalah sebagai berikut.

Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (  $X_1$  )

Indikator	SubIndikator	Pernyataan / No Instrumen		Jumlah
		Positif (+)	Negatif (-)	
1. Durasi kegiatan	a) ketepatan bekerja sesuai jadwal	1		3
	b) waktu yang dibutuhkan dalam bekerja	13,14		
2. Frekuensi kegiatan,	a) sering atau tidaknya pekerjaan dilakukan	23	22	3
	b) sering atau tidak meninggalkan jam	24		
3. Persistensi pada kegiatan	a) ketetapan	20		2
	b) kelekatan	21		
4. Ketabahan, keuletan menghadapi rintangan dan kesulitan	a) keuletan,	3		3
	b) kemampuannya memecahkan masalah	11		
	c) ketabahan	16		
5. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan	devosi, pengorbanan untuk mencapai tujuan	12	2	2
6. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan	a) kecenderungan perilaku, senang, ragu-ragu, tidak senang dalam bekerja	19		4
	b) merasa menikmati dalam bekerja	17	18	
	c) tanggung jawab melaksanakan tugas	15		
7. Tingkat kualifikasi prestasi ( <i>out put</i> ) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan	a) tingkat aspirasi untuk memperoleh penghargaan	6,26		5
	b) prestasi yang dicapai	8	5	
	c) berusaha mengungguli teman lain	9		
8. <i>Achiefmen</i> arah sikap terhadap sasaran kegiatan.	a) memiliki tujuan yang jelas dan menantang	7	27	5
	b) target kerja yang kreatif, inovatif, efektif	10	4,25	
<b>Jumlah</b>		20	7	27

#### 4) Kalibrasi Instrumen Motivasi Kerja

Kalibrasi instrumen penelitian motivasi kerja akan diujicobakan pada 35 responden. Untuk menganalisis validitas butir kuisioner motivasi kerja akan menggunakan rumus korelasi *Pearson product moment* antar skor butir dengan skor total, sedangkan perhitungan reliabilitas kuisioner motivasi kerja digunakan untuk melihat konsistensi jawaban responden akan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jumlah instrumen yang valid dan besarnya tingkat reliabilitasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Instrumen Variabel	Jumlah Butir	Jumlah No butir yang tidak valid			Jumlah butir yang Valid	Koefisien Reliabilitas
		Tahap I	Tahap II	Jumlah		
Motivasi Kerja	35	2,11,14,23,33	3,15,32	8	27	0,899

Berdasarkan pengujian di atas dari 35 instrumen terdapat 8 instrumen yang tidak valid yaitu 5 pada pengujian tahap pertama yaitu nomor 2,11,14,23, dan nomor 33; pada pengujian validitas tahap kedua terdapat 3 yang tidak valid yaitu nomor 3,15,32 sehingga instrumen yang valid dan dipergunakan untuk penelitian sebanyak 27 instrumen. Berdasarkan perhitungan reliabilitas seperti pada Lampiran 1.2.1 diperoleh koefisien reliabilitas 0,899. Nilai tersebut  $\geq 0,800$  sehingga instrumen dapat sudah memenuhi persyaratan untuk dipergunakan memperoleh data dalam penelitian.

### 3.6.3 Kepemimpinan ( X<sub>2</sub> )

#### 1) Definisi Konseptual Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan dengan aspek pemimpin sebagai pusat kegiatan, pemberi arah, memberikan pengaruh, dan melancarkan suatu kegiatan dalam pencapaian tujuan dengan indikator penguasaan pribadi, pola mental, visi bersama, pembelajaran tim dan berpikir sistem (Senge, 2002: 81).

#### 2) Definisi Operasional Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah persepsi pegawai terhadap kemampuan dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan. Skor yang diberikan dari persepsi terhadap kepemimpinan kepala dinas, guna tercapai peningkatan kinerja pegawai yang meliputi lima (5) indikator yaitu penguasaan pribadi, pola mental, visi bersama, pembelajaran tim dan berpikir sistem.

Jenis instrumen yang digunakan adalah angket yang diisi pegawai berjumlah 35 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban, dengan ketentuan skor untuk pernyataan positif sangat sering / sangat setuju (SS), sering (S), jarang (J), Kadang-kadang (KK) dan tidak pernah atau tidak setuju (TP/TS) adalah 5, 4, 3, 2, 1, dan sebaliknya untuk pernyataan negatif.

### 3) Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan

Kisi-kisi instrumen kepemimpinan terbagi atas 5 indikator meliputi deskripsi pembinaan, pemberdayaan, keteladanan, kecakapan, pengambilan keputusan, bertanggung jawab, keterbukaan, penyusunan visi dan misi, pembagian tugas, konsisten, komunikasi, menciptakan perubahan, membangkitkan kepercayaan, memiliki wawasan, dan melaksanakan pengawasan. Distribusi jumlah instrumen dan arti dari pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.6. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan

No	Indikator	Deskriptor	No.Pernyataan	
			Positif	Negatif
1	Penguasaan pribadi	1. Pembinaan terhadap pegawai	1,2,4	3
		2. Pemberdayaan pegawai	6,7,11	5
		3. Keteladanan dalam pelaksanaan tugas	10	8,9
		4. Kecakapan dalam membina hubungan dengan pihak luar	13	12
2	Pola mental	1. Pengambilan keputusan	26	14
		2. Kerja keras	30	
		3. Bertanggung jawab	20	
		4. Keterbukaan dalam berkerjasama		
3	Visi bersama	1. Menyusun visi-misi	31	15
		2. Pembagian tugas		
		3. Konsisten dengan keputusan	33	
4	Pembelajaran Tim	1. Mengkomunikasikan gagasan kepada bawahan	19,24,25	17,29
		2. Menciptakan perubahan secara efektif pada kelompok	18,21,22,	27
		3. Membangkitkan kepercayaan		23,32
5	Berfikir Sistem	1. Wawasan masa depan	34	28,35
		2. Melaksanakan pengawasan	16	
Total :			21	14
			35	

#### 4) Kalibrasi Instrumen Kepemimpinan

Kalibrasi instrumen penelitian kepemimpinan diujicobakan pada 35 responden diluar sampel. Untuk menganalisis validitas butir kuisisioner menggunakan rumus korelasi *Pearson product moment* antara skor butir dengan skor total, sedangkan perhitungan reliabilitas kuisisioner yang digunakan untuk melihat konsistensi jawaban responden akan digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian instrumen kepemimpinan dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.7. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan

Instrumen Variabel	Jumlah Butir	Jumlah No butir yang tidak valid			Jumlah butir yang Valid	Koefisien Reliabilitas
		Tahap I	Tahap II	Jumlah		
Kepemimpinan	40	3,4,16,28	31	5	35	0,931

Berdasarkan pengujian validitas di atas dari 40 instrumen terdapat 5 instrumen yang tidak valid yaitu 4 pada pengujian tahap pertama yaitu nomor 3,4,16,28; dan terdapat 1 yang tidak valid pada pengujian validitas tahap kedua yaitu nomor 31 sehingga instrumen yang valid dan dipergunakan untuk penelitian sebanyak 35 instrumen. Berdasarkan perhitungan reliabilitas seperti pada Lampiran 1.2.2 diperoleh koefisien reliabilitas 0,931. Nilai tersebut  $\geq 0,800$  sehingga 35 item instrumen tentang kepemimpinan tersebut dapat sudah memenuhi persyaratan untuk dipergunakan memperoleh data dalam penelitian.

### 3.6.4 Variabel Penggunaan Fasilitas Jardiknas ( $X_3$ )

#### 1) Definisi Konseptual

Penggunaan fasilitas Jejaring Pendidikan Nasional (Jardiknas) adalah program pengembangan infrastruktur jaringan online skala nasional (*National Wide Area Network*) yang dibangun oleh Departemen Pendidikan Nasional (DEPDIKNAS) Pemerintah Republik Indonesia untuk menghubungkan antar institusi dan komunitas pendidikan se-Indonesia. Jardiknas merupakan salah satu program strategis pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk dunia Pendidikan di Indonesia. Melalui infrastruktur jaringan online (Jardiknas) diharapkan dapat mempercepat pengembangan integrasi Teknologi Informasi dan Komunikasi pada program pemerintah sektor pendidikan untuk kemajuan Pendidikan Indonesia saat ini dan di masa depan. (<http://jardiknas.diknas.go.id/cont/profil/sekilas.php>).

#### 2) Definisi Operasional

Penggunaan fasilitas jardiknas adalah jawaban diberikan oleh pegawai terhadap isi instrumen yang berhubungan dengan software aplikasi, jaringan komputer, internet, e-administrasi, e-learning.

Jenis instrumen yang digunakan adalah angket yang diisi guru berjumlah 14 pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Pengukuran variabel dengan menggunakan skor, dengan ketentuan skor untuk pernyataan positif adalah 5, 4, 3, 2, 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif adalah 1, 2, 3, 4, 5.

### 3) Kisi-kisi Instrumen Penggunaan Fasilitas Jardiknas

Kisi-kisi penggunaan jardiknas terdiri dari 6 indikator terdiri atas 10 pernyataan positif dan 4 pernyataan positif. Selengkapnya mengenai sebaran nomornya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.8. Kisi-kisi Kemampuan Penggunaan Fasilitas Jardiknas

No	Indikator	No Pernyataan	
		Positif	Negatif
1.	Penggunaan Software aplikasi	3,4,5,6	1,2,8
2.	Penggunaan Jaringan komputer	7,9	
3.	Penggunaan internet	10,11	
4.	Penggunaan e-administrasi, e-learning	12	14
5.	Penggunaan Sistem infomasi manajemen	13	
	Total	10	4
		14	

### 4) Kalibrasi Penggunaan Fasilitas Jardiknas

Instrumen penelitian penggunaan fasilitas jardiknas akan diujicobakan pada 35 responden. Untuk menganalisis validitas butir kuisiner menggunakan rumus korelasi, sedangkan perhitungan reliabilitas kuisiner yang digunakan untuk melihat konsistensi jawaban responden akan digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian validitas instrumen penggunaan fasilitas jardiknas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.9. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penggunaan Fasilitas Jardiknas

Instrumen Variabel	Jumlah Butir	Jumlah No butir yang tidak valid			Jumlah butir yang Valid	Koefisien Reliabilitas
		Tahap I	Tahap II	Jumlah		
Penggunaan Fasilitas Jardiknas	20	1,2,4,13,16	3	6	14	0,952

Berdasarkan pengujian validitas di atas dari 20 instrumen terdapat 6 instrumen yang tidak valid yaitu 5 pada pengujian tahap pertama yaitu nomor 1,2,4,13,16; dan terdapat 1 yang tidak valid pada pengujian tahap kedua yaitu nomor 3 sehingga instrumen yang valid dan dipergunakan untuk penelitian sebanyak 14 instrumen dengan hasil koefisien reliabilitas 0,952. Nilai tersebut  $\geq 0,800$  sehingga 14 item instrumen tentang penggunaan fasilitas jardiknas tersebut dapat sudah memenuhi persyaratan untuk dipergunakan memperoleh data dalam penelitian.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan penelitian, instrumen di uji cobakan terlebih dahulu pada 35 orang pegawai di luar sampel. Uji coba meliputi validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan perhitungan dua tahap untuk memperoleh hasil yang valid. Setelah hasil instrumen yang tidak valid di *drop* barulah dilakukan pengujian reliabilitas. Instrumen yang valid kemudian disebarakan kepada semua pegawai yang menjadi sampel baik langsung pada pegawai yang bersangkutan maupun diberikan melalui

unit masing-masing bagian untuk memperoleh data penelitian. Perhitungan validitas dan reliabilitas dilakukan dengan manual menggunakan *microsof excel 2007* dan *microsof office word 2007*. Sebelum di analisis dilakukan uji persyaratan analisis meliputi normalitas dan hohogenitas.

### 3.7.1 Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis data yang diperoleh dari instrumen yang disebar meliputi uji normalitas data dan uji homogenitas data. Hasil ini dipergunakan agar data yang di uji berdistribusi normal dan data berasal dari kelompok yang mempunyai varian yang sama atau homogen.

Uji normalitas dimaksudkan memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Normalitas menggunakan SPSS versi 15.00 melalui *Uji Kolmogorov - Smirnov Tes* dengan kriteria jika *Asymp sig (2 Tayled)*  $>0,05$  maka berarti data berdistribusi normal seperti pada lampiran IV. Rangkuman hasil uji coba seperti berikut.

Tabel 3.10 Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas dengan Program SPSS

No	Harga Y untuk kelompok	Kolmogorov Smirnov Tes	Asymp sig (2 Tayled)	Kesimpulan
1	Motivasi kerja( $X_1$ )	0,932	0,350	Normal
2	Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,893	0,403	Normal
3	Penggunaan fasilitas jardiknas ( $X_3$ )	0,590	0,878	Normal
4	Kinerja pegawai (Y)	0,669	0,763	Normal

Hal ini menunjukkan bahwa taraf  $L_{\text{tabel}}$  dari empat data yang ada lebih besar *Asymp sig (2 Tailed)*  $>0,05$ , ini menunjukkan bahwa hipotesis nol dari empat data diterima atau data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan *output SPSS 15.00*. Syarat ini berkenaan dengan kesamaan varians variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pegawai dengan Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Penggunaan fasilitas jardiknas ( $X_3$ ). Sesuai dengan hipotesis di atas, maka kriteria yang digunakan adalah jika nilai *tets homogeneity of variances anova sig*  $> 0,05$  berarti populasi homogen atau dapat dikatakan bahwa varian  $y$  atas  $x$  tersebut di atas homogen (Pratisto,2001:100), Perhitungan secara lengkap pada lampiran IV dengan rangkuman sebagai berikut.

Tabel 3.11 Rangkuman Hasil Analisis Uji Homogenitas (n = 60)

No	Variabel untuk kelompok Y	<i>tets homogeneity of variances anova sig</i> $> 0,05$	Kesimpulan
1	Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,334	Homogen
2	Kepemimpinan( $X_2$ )	0,095	Homogen
3	Penggunaan fasilitas jardiknas ( $X_3$ )	0,110	Homogen

### 3.7.2 Uji Korelasi

#### 3.7.2.1 Uji Korelasi antarvariabel

Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi. Uji korelasi antar variabel prediktor dengan variabel kriterium baik Y dengan  $X_1$ , Y dengan  $X_2$ , Y dengan  $X_3$ , maupun antar variabel prediktor  $X_1$  dengan  $X_2$ ,  $X_1$  dengan  $X_3$ ,  $X_2$  dengan  $X_3$  dihitung dengan menggunakan rumus

korelasi *Product Moment* karena data yang dihasilkan adalah data yang berbentuk interval.

Hasil perhitungan  $r_{xy}$  selanjutnya dapat diinterpretasikan dengan dua cara, yaitu: 1) membandingkan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  (Riduwan, 2004: 136) atau dengan menggunakan rentang nilai korelasi menurut Young (Basrowi dan Soenyono, 2007: 109), 2) mengkonsultasikan dengan nilai  $r$  pada Tabel Harga Kritik dari  $r$  *Product Moment* (Arikunto, 1993: 149). Tabel interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  dapat dilihat pada pada Tabel 3.12 di bawah ini.

Tabel 3.12 Rentang Nilai Korelasi Young

Rentang Nilai	Interprestasi
0,700-1,000	Baik positif maupun negatif menunjukkan derajat hubungan yang tinggi atau sangat erat
0,400-0,700	Baik positif maupun negatif menunjukkan derajat hubungan yang substansial atau erat
0,200-0,400	Baik positif maupun negatif menunjukkan derajat hubungan yang rendah atau cukup erat
<0,200	Baik positif maupun negatif menunjukkan derajat hubungan yang dapat diabaikan

(Basrowi dan Soenyono, 2007: 109),

### 3.7.2.2 Uji Korelasi Parsial Jenjang Pertama (*A First Order Partial Correlation*)

Uji korelasi parsial jenjang pertama merupakan uji korelasi antara satu variabel prediktor dengan variabel kriterium yang dikendalikan dengan satu variabel prediktor lainnya. Pengujian ini digunakan untuk mendapatkan angka indeks korelasi yang tidak terpengaruh oleh variabel lain. Pengujian ini juga merupakan salah satu pengujian tahapan untuk mendapatkan angka indeks yang nantinya digunakan dalam perhitungan pengujian korelasi ganda.

### 3.7.2.3 Uji Korelasi Jenjang Kedua (*A Second Order Partial Correlation*)

Uji korelasi jenjang kedua adalah uji korelasi antara variabel Y dengan salah satu variabel prediktor yang dikendalikan dengan dua variabel prediktor lainnya, Dengan demikian terdapat tiga pengujian dalam korelasi jenjang kedua ini yaitu: 1) korelasi parsial antara variabel Y dengan  $X_1$  yang dikendalikan oleh  $X_2$  dan  $X_3$ , 2) korelasi parsial antara variabel Y dengan  $X_2$  yang dikendalikan oleh  $X_1$  dan  $X_3$ , dan 3) korelasi parsial antara variabel Y dengan  $X_3$  yang dikendalikan oleh  $X_1$  dan  $X_2$ . Hasil perhitungan uji korelasi parsial jenjang kedua ini digunakan juga untuk syarat perhitungan uji korelasi ganda.

### 3.7.2.4 Uji Korelasi Ganda

Perhitungan korelasi ganda dengan empat variabel (tiga variabel prediktor dan satu variabel kriterium) selain dibutuhkan nilai railing korelasi antar variabel sebelumnya juga diperlukan  $r$  korelasi parsial antara variabel kriterium dengan variabel  $X_3$  yang dikendalikan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$ . Perhitungan uji korelasi parsial jenjang pertama dan kedua telah dilakukan sebelumnya sehingga data indeks korelasi perolehan dari perhitungan tersebut dapat digunakan untuk menghitung korelasi ganda.

### 3.8 Hipotesis Statistik

#### 3.8.1 Rumusan Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik yang diuji dalam penelitian ini, dinotasikan dengan tanda berikut:

Hipotesis statistik pertama :

$$H_0 : r_{x_1y} = 0$$

$$H_1 : r_{x_1y} > 0$$

Hipotesis statistik kedua

$$H_0 : r_{x_2y} = 0$$

$$H_1 : r_{x_2y} > 0$$

Hipotesis statistik ketiga

$$H_0 : r_{x_3y} = 0$$

$$H_1 : r_{x_3y} > 0$$

Hipotesis statistik keempat

$$H_0 : r_{x_1.x_2.x_3y} = 0$$

$$H_1 : r_{x_1.x_2.x_3y} > 0$$

#### 3.8.2 Kriteria Uji

Kriteria uji yang digunakan dirumuskan seperti di bawah ini.

Hipotesis statistik pertama:

- 1) ada korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$ , jika nilai  $r_{x_1y} \neq 0$ . Artinya ada korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$ , jika nilai  $r_{hitung}$   $X_1$  dan  $Y$  tidak sama dengan 0. Korelasi tersebut bisa bersifat positif atau negatif.

- 2) korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  negatif, jika nilai  $r_{x_1y}$  negatif. Artinya jika angka yang menunjukkan  $r_{hitung}$  berbentuk negatif (-), maka menunjukkan korelasi negatif.
- 3) korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  positif, jika nilai  $r_{x_1y}$  positif. Artinya jika angka yang menunjukkan  $r_{hitung}$  berbentuk positif (+), maka menunjukkan korelasi positif.
- 4) korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  erat, jika nilai  $r_{x_1y} > 0,600$ . Artinya jika angka  $r_{hitung}$  menunjukkan nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,600 maka korelasi yang terjadi antara  $X_i$  dan  $Y$  adalah korelasi yang erat.
- 5) korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  signifikan, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf nyata 0,05. Artinya jika angka  $r_{hitung}$  menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 maka korelasi adalah signifikan.

Penjelasan yang sama berlaku untuk hipotesis yang selanjutnya.

Hipotesis statistik kedua:

- 1) ada korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$ , jika nilai  $r_{x_2y} \neq 0$
- 2) korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$  negatif, jika nilai  $r_{x_2y}$  negatif
- 3) korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$  positif, jika nilai  $r_{x_2y}$  positif
- 4) korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$  erat, jika nilai  $r_{x_2y} \geq 0,600$
- 5) korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$  signifikan, jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf nyata 0,05

Hipotesis statistik ketiga:

- 1) ada korelasi antara  $X_3$  dengan  $Y$ , jika nilai  $r_{x_3y} \neq 0$
- 2) korelasi antara  $X_3$  dengan  $Y$  negatif, jika nilai  $r_{x_3y}$  negatif
- 3) korelasi antara  $X_3$  dengan  $Y$  positif, jika nilai  $r_{x_3y}$  positif
- 4) korelasi antara  $X_3$  dengan  $Y$  erat, jika nilai  $r_{x_3y} \geq 0,600$
- 5) korelasi antara  $X_3$  dengan  $Y$  signifikan, jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf nyata 0,05

Hipotesis statistik keempat:

- 1) ada korelasi antara  $X_{123}$  dengan  $Y$ , jika nilai  $r_{x_{123}y} \neq 0$
- 2) korelasi antara  $X_{123}$  dengan  $Y$  negatif, jika nilai  $r_{x_{123}y}$  negatif
- 3) korelasi antara  $X_{123}$  dengan  $Y$  positif, jika nilai  $r_{x_{123}y}$  positif
- 4) korelasi antara  $X_{123}$  dengan  $Y$  erat, jika nilai  $r_{x_{123}y} \geq 0,600$
- 5) korelasi antara  $X_{123}$  dengan  $Y$  signifikan, jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf nyata 0,05