

BAB III

METODE PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. (Azwar, 2011) pendekatan kuantitatif yaitu menekankan analisisnya pada data-data numerikal (Angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti.

Jenis penelitian ini adalah penelitian Korelasional. Penelitian ini bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variable berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variable lain, dengan metode analisis data regresi linier berganda, dimana uji serentak (uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian hubungan dari variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Adapun untuk melihat hubungan parsial dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan Uji t. (Sugiono, 2011).

Dengan studi korelasional peneliti dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada-tidaknya efek variable satu terhadap variable yang lain. (Azwar, 2011).

B. IDENTIFIKASI VARIABEL

Menurut Azwar identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing. Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi variabel bebas (X) variabel terikat (Y).

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja

Dalam penelitian sosial dan psikologi, satu variabel tidak mungkin hanya berkaitan dengan satu variabel lain saja melainkan selalu saling mempengaruhi dengan banyak variabel lain. Oleh karena itu, seorang peneliti perlu melakukan identifikasi terlebih dahulu terhadap variabel penelitiannya. Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi-fungsi setiap variabel (Azwar 2011).

Dari sini dapat diketahui dan ditetapkan oleh peneliti bahwa dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (X) adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah **Kompetensi dan Motivasi**
2. Variabel Terikat (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini adalah **Kinerja Pegawai**.

C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kinerja pegawai (Y)

Definisi: Rivai (2004) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Definisi operasional: Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melihat hasil kerja dilakukan penilaian dan pengukuran kerja. Dimana itu semua menggunakan DP3.

2. Kompetensi (X₁)

Definisi: McClelland menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses dan tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu. (Moeheriono, 2010).

Armstrong dan Baron berpendapat, kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksud untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Definisi operasional: kompetensi adalah karakteristik yang mendasari perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang

dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

3. Motivasi Kerja (X_2)

Definis: Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. (Uno, 2007).

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, dkk. 2012).

Definisi operasional: Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk berprestasi, antara lain: prestasi yang di raih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, dan kepuasan kerja itu sendiri.

D. POPULASI, SAMPLE, DAN TEKNIK SAMPLING

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan

kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011). Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 45 pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan.

E. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar peneliti lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2002).

Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert*, menurut Azwar (2011) skala *likert* adalah metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dengan menggunakan respon yang dikategorikan dalam empat macam kategori jawaban yaitu: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju.

Skala likert meniadakan kategori jawaban yang ditengan yaitu (R) berdasarkan tiga alasan yaitu: kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, dapat diartikan belum memutuskan atau memberi jawaban.

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Skor Favourable	Skor Unfavourable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Variabel Kinerja (Y)

a. Landasan pengambilan nilai Kinerja

Nilai kinerja diambil dari DP3 tahun 2013 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan.dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Pengertian dan tujuan pembuatan DP3 (Dafatr Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

Yang dimaksud dengan DP3 Pegawai Negeri Sipil adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang.

Daftar tersebut digunakan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan penetapan dalam jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala dan lain-lain. Nilai dalam DP3 digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan mutasi kepegawaian dalam tahun berikut kecuali ada perbuatan tercela dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang dapat mengurangi nilai tersebut.

2) Unsur-unsur penilaian

Unsur-unsur yang dinilai meliputi:

a. Kesetiaan

Dalam arti sempit adalah ketaatan. Sedangkan arti luasnya adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas.

b. Prestasi kerja

Adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya.

Pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

c. Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusannya yang diambil atau tindakan yang dilakukan.

d. Ketaatan

Adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah-perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan

e. Kejujuran

Adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

f. Kerja sama

Adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

h. Kepemimpinan

Adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara

maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.(khusus jabatan pimpinan saja). (Wursanto, 2001).

Penilaian DP3 dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Rangkaian penilaian DP3

No.	Sebutan	Angka
1	Amat baik	91-100
2	Baik	76-90
3	Cukup	61-75
4	Sedang	51-60
5	Kurang	50 ke bawah

Adapun hasil penilaian DP3 tahun 2013 Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Penilaian DP3 Tahun 2013

No.	DP3	No.	DP3	No.	DP3	No.	DP3
1	85	13	82	25	83	37	83
2	83	14	83	26	83	38	82
3	85	15	84	27	83	39	82
4	83	16	83	28	83	40	83
5	82	17	82	29	79	41	82
6	83	18	82	30	83	42	80
7	82	19	83	31	82	43	80
8	82	20	82	32	82	44	81
9	83	21	82	33	80	45	79
10	82	22	82	34	76		
11	82	23	83	35	82		
12	82	24	83	36	83		

2. Variabel kompetensi

a. Alat Ukur (*blue print*)

Skala ini bertujuan untuk mengukur Kompetensi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Rancangan jumlah item skala *Kompetensi* yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Blue Print Kompetensi

No	Indikator	Jumlah Aitem		Total
		F	UF	
1	Motif (<i>motive</i>)	11,12,15	13	4
2	Sifat Bawaan (<i>trait</i>)	7,8,9	20	4
3	Konsep diri (<i>self-concept</i>)	14,18,19	10	4
4	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	1,2,17	3	4
5	Keterampilan (<i>skill</i>)	4,5,6	16	4
Total				20

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data-data variabel yang diteliti secara tepat.

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengkorelasikan skor-skor yang ada pada butir pertanyaan dengan skor total. Uji validitas ini akan dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 (*Statistical Product and Service Solution*).

Metode pengambilan keputusan uji validitas pada penelitian ini menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05. Menurut Priyatno (2010):

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut Valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut Tidak Valid

Nilai r tabel pada taraf signifikansi **0,05** dengan total **45** responden adalah sebesar **0,304**. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 16.0, uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5 Sebaran item valid dan gugur skala Kompetensi

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Tabel	Kesimpulan
Item 1	0.440	0.304	Valid
Item 2	0.782	0.304	Valid
Item 3	0.452	0.304	Valid
Item 4	0.654	0.304	Valid
Item 5	0.434	0.304	Valid
Item 6	0.475	0.304	Valid
Item 7	0.782	0.304	Valid
Item 8	0.760	0.304	Valid
Item 9	0.609	0.304	Valid
Item 10	0.452	0.304	Valid
Item 11	0.454	0.304	Valid
Item 12	0.801	0.304	Valid
Item 13	0.478	0.304	Valid
Item 14	0.333	0.304	Valid

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Tabel	Kesimpulan
Item 15	0.341	0.304	Valid
Item 16	0.706	0.304	Valid
Item 17	0.409	0.304	Valid
Item 18	0.475	0.304	Valid
Item 19	0.760	0.304	Valid
Item 20	0.014	0.304	Tidak Valid

Sumber: lampiran 3, data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi 20 item pertanyaan dari variabel (X_1) memberitahukan lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,304 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, maka 19 item pernyataan variabel X_1 dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan 1 item pernyataan (item 20) dinyatakan tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} .

2) Reliabilitas

Sedangkan suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Seperti halnya apa yang diungkapkan Sugiyono (2011), bahwa instrument yang dikatakan reliabel adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan lebih besar dari 0,60, maka variabel dapat dikatakan reliabel.

- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan lebih kecil dari 0,60, maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas pada variabel Kompetensi (X_1) terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	20

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X_1), telah reliabel karena nilai alpha lebih besar dari 0,6, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3. Variabel Motivasi

- a. Alat Ukur (*blue print*)

Skala ini bertujuan untuk mengukur Motivasi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Rancangan jumlah item skala *Motivasi* yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Blue Print Motivasi

No	Indikator	Jumlah Aitem		Total
		F	UF	
1	Tanggung jawab	6,12,15	9,11	5
2	Kepuasan kerja	1,4,17	2,3	5
3	Pengakuan	10,19,20	5,18	5
4	Rasa senang	8,13,16	7,14	5
Total				20

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data-data variabel yang diteliti secara tepat.

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengkorelasikan skor-skor yang ada pada butir pertanyaan dengan skor total. Uji validitas ini akan dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 (*Statistical Product and Service Solution*).

Metode pengambilan keputusan uji validitas pada penelitian ini menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05. Menurut Priyatno (2010):

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut Valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut Tidak Valid

Nilai r tabel pada taraf signifikansi **0,05** dengan total **45** responden adalah sebesar **0,304**. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 16.0, uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.8 Sebaran item valid dan gugur skala Motivasi

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Tabel	Kesimpulan
Item 1	0.697	0.304	Valid
Item 2	0.514	0.304	Valid
Item 3	-0.412	0.304	Valid
Item 4	0.632	0.304	Valid
Item 5	0.693	0.304	Valid
Item 6	0.745	0.304	Valid
Item 7	0.693	0.304	Valid
Item 8	0.608	0.304	Valid
Item 9	0.514	0.304	Valid
Item 10	0.461	0.304	Valid
Item 11	-0.412	0.304	Valid
Item 12	0.697	0.304	Valid
Item 13	0.548	0.304	Valid
Item 14	0.693	0.304	Valid
Item 15	0.632	0.304	Valid
Item 16	0.745	0.304	Valid
Item 17	0.608	0.304	Valid
Item 18	-0.131	0.304	Tidak Valid
Item 19	0.625	0.304	Valid
Item 20	0.374	0.304	Valid

Sumber: lampiran 3, data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi 20 item pertanyaan dari variabel (X_2) memberitahukan lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,304 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, maka 19 item pernyataan variabel X_2 dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan 1 item pernyataan (item 18) dinyatakan tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} .

2) Reliabilitas

Sedangkan suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Seperti halnya apa yang diungkapkan Sugiyono (2011), bahwa instrument yang dikatakan reliabel adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan lebih besar dari 0,60, maka variabel dapat dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan lebih kecil dari 0,60, maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi (X_2) terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	20

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_2), telah reliabel karena nilai alpha lebih besar dari 0,6, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

F. ANALISIS DATA

1. Uji Normalitas

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan. Dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Sebelum melakukan analisis data, dilakukan uji normalitas data. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametric, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi tidak normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal, maka metode yang digunakan adalah statistic non parametric. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05 (Priyatno, 2010).

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Salah satu cara melakukan uji normalitas adalah dengan Kolmogorov-Smirnov Test. Tingkat kesalahan (α) yang ditetapkan adalah sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penarikan kesimpulan dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut (Anwar, 2009):

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 3.10

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompetensi	.172	45	.002	.939	45	.020
Motivasi	.161	45	.005	.923	45	.006
DP3 (Kinerja)	.310	45	.000	.800	45	.000

- a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber: Lampiran 4, data diolah

Hasil uji normalitas sebaran terhadap data variabel bebas X_1 (kompetensi) didapatkan *kolmogorov Smirnov* 0,172 dengan nilai signifikansi 0,002 dan variabel bebas X_2 (motivasi) didapatkan *kolmogorov Smirnov* 0,161 dengan nilai signifikansi 0,005, sedangkan variabel Y (kinerja) didapatkan *kolmogorov Smirnov* 0,0310 dengan nilai signifikansi 0,000 yang menandakan bahwa sebaran data variabel kompetensi berdistribusi tidak normal, dan motivasi berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini digunakan untuk untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) dengan variabel dependent (kinerja pegawai).

Adapun hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 16.00 didapatkan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 3.11 Nilai Koefisien Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72.163	4.040		17.861	.000
	Kompetensi	.139	.049	.415	2.838	.007
	Motivasi	.024	.067	.052	.354	.725

a. Dependent Variable: DP3 (Kinerja)

Adapun hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diatas didapatkan nilai persamaan sebagai berikut:

$$Y = 72.163 + 0,139 X_1 + 0,024 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bertanda positif, menunjukkan apabila variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) bernilai konstan, maka variabel Y (kinerja pegawai) akan naik sebesar 72.163.
- b. Koefisien variabel kompetensi (X_1) bernilai positif sebesar 0,139, yang menunjukkan apabila variabel X_1 (kompetensi) ditingkatkan satu satuan, maka variabel Y (kinerja pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,139 dengan asumsi apabila nilai variabel bebas lainnya tetap konstan.

- c. Koefisien variabel motivasi kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,024, yang menunjukkan apabila variabel X_2 (motivasi kerja) ditingkatkan satu satuan, maka variabel Y (kinerja pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,024 dengan asumsi apabila nilai variabel bebas lainnya bernilai tetap konstan.

3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X dan variabel Y, maka dapat digunakan r_{xy} hitung dikonsultasikan dengan interpretasi koefisiensi korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.12 Tabel Korelasi Interpretasi

Koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,80 – 0,100	Sangat kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,40 – 0,59	Cukup kuat
0,20 – 0,39	Lemah
0,00 – 0,19	Sangat lemah

Dalam analisis regresi linear berganda, terdapat nilai korelasi antar variabel (r), korelasi simultan (R) dan determinasi (R^2). Korelasi dan determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Nilai koefisien korelasi antar variabel (r) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja)

dengan variabel terikat (kinerja pegawai) secara parsial. Berikut nilai korelasi antar variabel X dan Y yang diolah dengan SPSS 16.0:

Tabel 3.13
Nilai Korelasi (r) Parsial Antar Variabel X dan Y

		Correlations		
		DP3 (Kinerja)	Kompetensi	Motivasi
Pearson Correlation	DP3 (Kinerja)	1.000	.431	.181
	Kompetensi	.431	1.000	.311
	Motivasi	.181	.311	1.000
Sig. (1-tailed)	DP3 (Kinerja)	.	.002	.117
	Kompetensi	.002	.	.019
	Motivasi	.117	.019	.
N	DP3 (Kinerja)	45	45	45
	Kompetensi	45	45	45
	Motivasi	45	45	45

Sumber: SPSS 20 diolah

Dari tabel diatas, nilai korelasi (r) parsial dikonsultasikan pada tabel 3.12 (Tabel Korelasi Interpretasi) bisa diketahui seberapa kuat hubungan parsial antara variabel X dan Y. Berikut hubungan parsial variabel X (kompetensi dan motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai):

- a. Hubungan kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar **0,431** yang berarti hubungan kedua variabel tersebut **cukup kuat**.

- b. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar **0,181** yang berarti hubungan kedua variabel tersebut **sangat lemah**.

Nilai koefisien korelasi simultan (R) dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 3.14

Nilai Korelasi Simultan (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.434 ^a	.188	.150	1.42585	1.293

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: DP3 (Kinerja)

Besarnya nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah **$R = 0,434$** . Nilai tersebut bila dikonsultasikan dengan Tabel 3.12 (Tabel Korelasi Interpretasi) menunjukkan bahwa antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan hubungannya **cukup kuat**.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa jauh kemampuan model regresi linear berganda dalam menerangkan hubungan variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Besarnya nilai koefisien determinasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah **$R^2 = 0,181$** . Nilai tersebut menunjukkan

bahwa kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan dipengaruhi kompetensi dan motivasi kerja sebesar **18,1%**. Sedangkan 81,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) secara parsial atau individu mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), perhitungan nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$DF = n - k - 1$$

$$DF = 45 - 3 - 1 = 41$$

kemudian ditarik 2 sisi dari nilai DF dan probabilita 0,05 akan menghasilkan nilai t_{tabel} sebesar **2,021**.

Hasil perhitungan t-hitung dibandingkan dengan t-tabel:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil perhitungan Uji t dengan bantuan SPSS 16.0 yang dibandingkan dengan t-tabel adalah:

Tabel 3.15

Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	72.163	4.040		17.861	.000
Kompetensi	.139	.049	.415	2.838	.007
Motivasi	.024	.067	.052	.354	.725

a. Dependent Variable: DP3 (Kinerja)

- a. Uji Parsial Antara Variabel kompetensi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

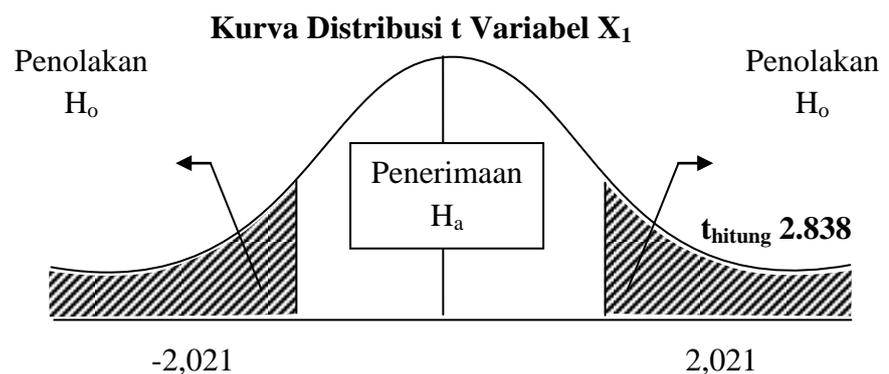
Berikut pengujian hubungan variabel secara parsial antara variabel gaji (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

1. $\alpha = 0,05$ dengan DF = 41 dimana $t_{tabel} = 2,021$.

2. $t_{hitung} = 2.838$.

3. Pengujian:

Gambar 3.1



Berdasarkan Gambar 3.1, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,838 (positif) maka, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikansi 0,05 artinya variabel kompetensi (X_1) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai (Y), (koefisien regresi Constant signifikan).

- b. Uji Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

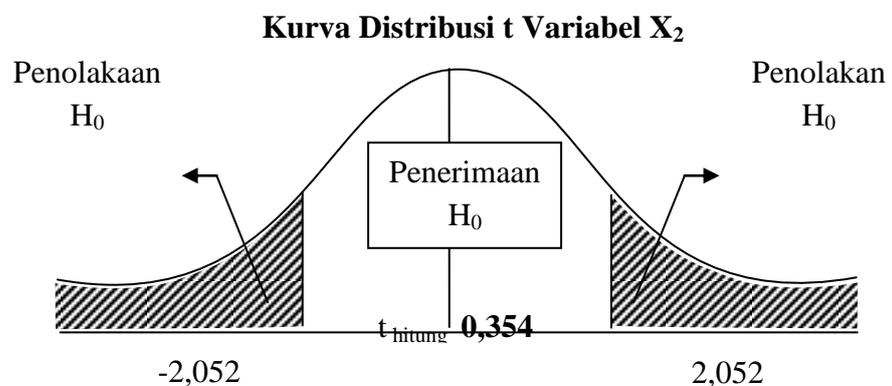
Berikut pengujian hubungan variabel secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

1) $\alpha = 0,05$ dengan DF = 41 dimana $t_{tabel} = 2,021$.

2) $t_{hitung} = 0,354$.

3) Pengujian:

Gambar 3.2



Berdasarkan Gambar 3.2, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar 0,354 maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada tingkat signifikansi 0,05 artinya variabel motivasi kerja (X_2) tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai (Y), (koefisien regresi Constant tidak signifikan).

5. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah sekelompok variabel bebas secara serempak atau bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian dalam Uji F yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara simultan variabel bebas tidak berhubungan dengan variabel terikat.

Sedangkan untuk perhitungan nilai F_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$df1 = K - 1$$

$$df2 = N - (K+1)$$

Kemudian ditarik dua sisi kolom $df1$ dan $df2$ pada tabel F yang menunjukkan angka sebesar $F_{tabel} = 3.210$. Berikut hasil nilai F_{hitung} pada hasil perhitungan SPSS 16.0:

Tabel 4.14
Hasil Nilai Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.813	2	9.906	4.873	.013 ^a
	Residual	85.387	42	2.033		
	Total	105.200	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: DP3 (Kinerja)

Berikut pengujian hubungan variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai):

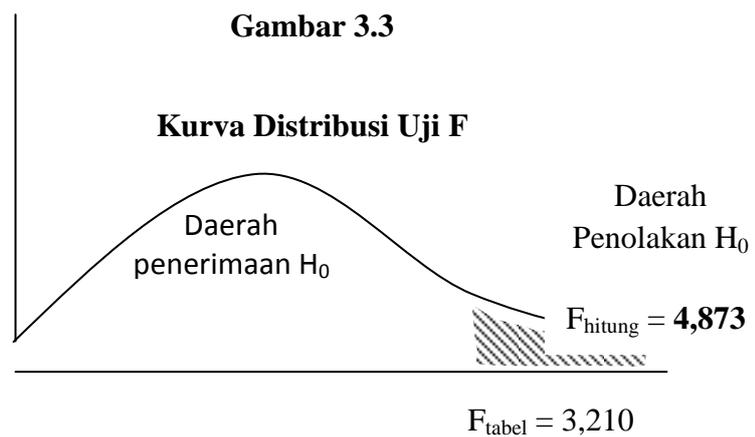
1) Nilai $df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$

$$df_2 = N - (K+1) = 45 - (2+1) = 44$$

$$F_{\text{tabel}} = 3.210$$

2) $F_{\text{hitung}} = 4.873$

3) Pengujian



Berdasarkan Gambar 3.3, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan motivasi kerja berhubungan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).