

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan salah satu cara ilmiah yang digunakan untuk tujuan-tujuan tertentu, misalnya mengungkap masalah atau fenomena tertentu, yang berarti pula bahwa kegiatan penelitian itu dilandasi oleh metode keilmuan. Metode keilmuan tersebut merupakan gabungan antara pendekatan rasional dan empiris. Pendekatan rasional memberikan kerangka berpikir yang *koheren* dan logis, sedangkan pendekatan empiris memberikan kerangka pengujian dalam memastikan suatu kebenaran.

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengkaji Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pejabat Struktural Eselon III dan IV di Sekretariat Negara Republik Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban pertanyaan penelitian adalah pendekatan positivisme. Pendekatan positivisme memandang ilmu sosial sebagai metode-metode yang terorganisasi dalam mengkombinasikan logika deduktif (bertujuan untuk menjelaskan fakta) dengan observasi empiris dari perilaku individual untuk menemukan dan memastikan kebenaran seperangkat hukum sebab akibat untuk memprediksi pola umum kegiatan-kegiatan manusia. Hal ini telah dikemukakan oleh Neuman (2003:71) bahwa:

"Positivism sees social science as an organized method for combining deductive logic with precise empirical observations of individual behavior in order to discover and confirm a set of probabilistic causal laws that can be used to predict pattern of human activity."

Oleh karena itu, pendekatan *positivism* merupakan pula pendekatan kuantitatif. Alasan digunakannya pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah (1) mempunyai ketepatan deskripsi suatu variabel, (2) daya generalisasi yang baik sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dalam fokus dan lokus bidang penelitian yang sama, (3) mempunyai kebenaran objektif atau kebenaran ilmiah. Hal ini dikemukakan oleh Irawan (2006:102-103) bahwa:

"... dalam penelitian kuantitatif..."kebenaran ilmiah" (*scientific truth*). Kebenaran ini dibangun di atas dua pilar utama yaitu struktur logika *science (the logical structure of science)* yang terdiri dari langkah-langkah observasi; hipotesis; pengujian hipotesis; kesimpulan; teori dan rantai penalaran ilmiah (*scientific chain of reasoning*) yang terdiri dari *internal validity* dan *external validity*... satu hal lagi yang menjadi ciri kebenaran ilmiah adalah kesiapannya untuk di "diskonfirmasi"...jadi, kebenaran ilmiah serta siap diuji kembali...disebut ciri *variability*...kebenaran ilmiah dalam penelitian kuantitatif adalah kebenaran ilmiah yang diperoleh melalui deskripsi akurat tentang suatu variabel dan hubungan antar variabel dan memiliki daya generalisasi yang baik..."

Selain itu, penelitian kuantitatif memiliki ciri-ciri , antara lain (Irawan,2006:104):

- ”1. Permasalahan penelitian terbatas dan sempit.
2. Mengikuti pola berpikir deduktif.
3. Mempercayai angka (statistik atau matematika sebagai instrumen untuk menjelaskan kebenaran)
4. Membangun validitas internal dan validitas eksternal sebaik mungkin."

Ditegaskan oleh Neuman (2003:75) menyatakan bahwa pendekatan positivis sebagai pendekatan kuantitatif mengimplikasikan bahwa seorang peneliti memulai dengan hubungan sebab dan dampak yang secara logika diturunkan dari hukum atau teori sebab akibat yang ada dalam teori umum.

3.2 Jenis Penelitian

Kategori jenis penelitian ini didasarkan menurut kualifikasi tujuan penelitian, dimensi waktu dan manfaat penelitian. Berdasarkan kualifikasi tujuan penelitian, jenis penelitian ini termasuk deskriptif, artinya penelitian yang bertujuan menggambarkan tentang fenomena sosial dengan gambaran lengkap, berkenaan tentang tatanan sosial dan hubungan-hubungan yang ada dalam penelitian. Gambaran tersebut terkait dengan konteks tujuan penelitian yakni menggambarkan pelaksanaan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pejabat struktural eselon III dan IV di Sekretariat Negara RI.

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini merupakan jenis penelitian *cross sectional research*, artinya dilakukan dalam rentang waktu tertentu yang bersifat sederhana, yakni dari bulan Januari s.d. Juni 2009. Hal ini mengingat

adanya keterbatasan waktu peneliti dalam penelitian, tetapi jika ada keperluan pengumpulan dan pengayaan data, maka peneliti dapat turun kembali ke lapangan penelitian untuk melengkapinya. Berdasarkan manfaatnya, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian murni. Penelitian murni artinya, penelitian yang dilakukan oleh peneliti bersifat otonom dalam menentukan subjek, tema dan masalah yang ada. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat negara, Jalan Veteran Nomor 17, Jakarta Pusat pada bulan Januari s.d. Juni 2009. Instansi yang digunakan sebagai tempat penelitian ini merupakan salah satu instansi pemerintah pusat.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Malo dan Sulastiawan dalam Malo dkk (2000:1) teknik pengumpulan data merupakan teknik penelitian untuk mendapatkan atau mengumpulkan data (informasi) yang dapat menjelaskan dan atau menjawab permasalahan penelitian yang bersangkutan secara objektif. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data menjadi suatu teknik penelitian guna mendapatkan atau mengumpulkan informasi yang reliabel dan valid. Berdasarkan teknik pengumpulan data dan untuk keperluan menganalisis permasalahan, peneliti menggunakan pengumpulan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data primer dan sekunder yang dilakukan peneliti, merujuk pada asumsi dasar pendekatan positivis atau kuantitatif pada penelitian ini. Dalam hal ini, Irawan (2004:86-87) mengemukakan bahwa:

”data primer adalah data yang diambil langsung tanpa perantara, dari sumbernya. Sumber ini dapat berupa benda-benda, situs atau manusia.....Seorang peneliti sosial bisa mendapatkan data-data primer dengan cara menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara, atau melakukan pengamatan langsung terhadap suatu aktivitas masyarakat.”

Sedangkan data sekunder menurut Irawan (2004:87) adalah:

”data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya diambil dari dokumen-dokumen (laporan, karya tulis orang lain, koran, majalah).”

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, dan kinerja pejabat struktural Eselon III dan IV di

Sekretariat Negara RI, baik yang bersifat primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang telah ditetapkan sebagai sampel, maupun data sekunder yaitu data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen, laporan-laporan, data kepegawaian yang tersedia di Sekretariat Negara, buku-buku, serta peraturan perundang-undangan yang mempunyai kaitan dengan permasalahan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1) Survei

Metode survei merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif (Irawan,2006:109). Menurut Fowler, metode survei dipilih sebab desain survei dapat memberikan uraian kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data (maupun numerik sejumlah pecahan populasi, sampel melalui proses pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan pada orang (Fowler dalam Creswell,1994:112). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data (Irawan, 2002:68). Metode survei digunakan untuk memahami suatu fenomena yang terjadi dalam organisasi dengan harapan penemuan tersebut hanya digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi dalam organisasi tersebut. Dengan metode survei, peneliti ingin mengetahui fenomena pengaruh variabel kompetensi (variabel bebas X1) dan motivasi (variabel bebas X2) terhadap kinerja (variabel terikat Y) pejabat struktural eselon III dan IV di Sekretariat Negara RI, dengan harapan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi. Tujuan memilih survei sebagai jenis prosedur pengumpulan data dalam pemilihan adalah metoda survei memiliki keunggulan dalam mengidentifikasi sifat-sifat suatu populasi dari sekelompok individu dengan efektif dan efisien. Teknik pengumpulan data yang utama untuk mendapatkan data primer dari responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan questioner. Pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam questioner telah disusun sedemikian rupa secara terperinci dan

lengkap, yang harus dijawab oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

2) Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, tesis-tesis, majalah, surat kabar, peraturan perundang-undangan yang mempunyai kaitan langsung dengan topik penelitian yang dilakukan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Prasetya Irawan (1999:73) adalah :

“Populasi” atau “*universe*” adalah keseluruhan elemen yang akan dijelaskan oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya.”

Berdasarkan pemahaman tersebut maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pejabat struktural eselon III dan IV di lingkungan Sekretariat Negara Republik Indonesia. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 213 orang yang terdiri dari pejabat eselon III dan eselon IV yang tersebar di 5 (lima) unit kerja Kedeputian dan 1 (satu) unit kerja Setmensesneg.

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Irawan (1999:144) adalah “wakil (dari populasi). Untuk menentukan ukuran dan besarnya sampel dari suatu populasi, para ahli mengemukakan bermacam-macam cara. Salah satu diantaranya yaitu dengan menggunakan Rumus Isaac dan Michael. Berdasarkan Rumus Isaac dan Michael tersebut, untuk ukuran sampel yang didasarkan atas taraf kesalahan 5% atau kepercayaan 95% dari populasi berjumlah 213 orang, dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif yaitu sebanyak 131 orang. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 61,5% dari populasi.

Sesuai dengan karakteristik populasi, yang terdiri dari sari strata jabatan atau eselon yang tersebar pada unit-unit kerja di lingkungan Sekretariat Negara, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*, yaitu proses pemilihan sample sedemikian rupa sehingga populasi pada semua strata dan unit organisasi dapat terwakili secara proporsional

pada sampel sesuai dengan jumlah populasi. Populasi pada setiap strata jabatan dan unit organisasi agar terwakili dalam sampel, maka populasi dibagi ke dalam strata jabatan dan unit organisasi, selanjutnya populasi pada setiap strata dikalikan 61,5% (prosentase sampel atas populasi) sehingga dapat diketahui jumlah sampel pada setiap strata jabatan dan unit organisasi. Sedangkan untuk menentukan responden pada setiap kelompok sampel akan dilakukan secara random, sehingga setiap anggota populasi pada masing-masing strata eselon dan unit organisasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

Stratifikasi populasi dan penghitungan proporsi sample sesuai strata jabatan pada unit-unit organisasi di lingkungan Sekretariat Negara, dapat digambarkan pada table berikut:

Tabel 3.1
Stratifikasi Populasi dan Proporsi Sampel

No.	Unit Kerja	Eselon	Populasi	Penghitungan	Jumlah Sampel
1.	Sekretariat Menteri Sekretaris Negara	III	18	$0,615 \times 18 = 11,07$	11
		IV	52	$0,615 \times 52 = 31,98$	32
2.	Deputi Mensesneg Bidang Sumber Daya Manusia	III	11	$0,615 \times 11 = 6,76$	7
		IV	20	$0,615 \times 20 = 12,3$	12
3.	Deputi Mensesneg Bidang Kebijakan	III	14	$0,615 \times 14 = 8,61$	9
		IV	30	$0,615 \times 30 = 18,45$	18
4.	Deputi Mensesneg Bidang Hubungan Kelembagaan	III	11	$0,615 \times 11 = 6,76$	7
		IV	20	$0,615 \times 20 = 12,3$	12
5.	Deputi Mensesneg BidangPerundang- Undangan	III	10	$0,615 \times 10 = 6,15$	6
		IV	8	$0,615 \times 8 = 4,92$	5
6.	Deputi Mensesneg Bidang Pengawasan	III	6	$0,615 \times 6 = 3,69$	4
		IV	13	$0,615 \times 13 = 7,99$	8
	JUMLAH	III s.d. IV	213	$0,615 \times 213 = 130,99$	131

Sumber: Hasil penelitian, Maret 2009

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Kualitas data dalam penelitian ini diharapkan benar-benar akurat dan konsisten. Sehubungan dengan hal tersebut dilakukan terlebih dahulu tahapan uji coba instrumen penelitian terhadap angket yang digunakan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Sedangkan reliabilitas adalah istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1995:122-123).

Instrumen pada penelitian ini sebelum dilakukan analisis lanjutan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data yang ada. Uji validitas data pada penelitian ini menggunakan tehnik *Pearson Correlations* atau *Product Moment* dimana hasil nilai r hitung harus lebih besar dari r tabel, sedangkan uji reliabilitas data menggunakan Cronbach Alpha dimana nilai reliabilitas yang biasa dapat diterima $\geq 0,7$ (Kerlinger, 2002:709).

Titik tolak untuk menyusun instrumen adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Variable-variabel tersebut ditentukan dimensi yang akan diukur dan dari dimensi-dimensi kemudian dijabarkan menjadi indicator-indikator yang selanjutnya dijadikan butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Sesuai dengan jumlah variabel yang telah ditetapkan, maka jumlah instrumen dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Instrumen Kompetensi

Instrumen Kompetensi merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kompetensi pejabat struktural Eselon III dan IV di Sekretariat Negara RI, yang dikembangkan dari beberapa dimensi sebagaimana telah dikemukakan dalam tinjauan teori pada bab terdahulu dengan indicator-indikator sebagai berikut:

- a) Motif (*Motives*), meliputi (1) Orientasi pada pencapaian tugas (*Achievement orientation*), (2) Dampak dan pengaruh (*Impact and influence*)
- b) Sifat (*Traits*), meliputi (1) Inisiatif (*Initiative*), (2) Bekerjasama dengan tim (*Teamwork and cooperation*), (3) Membangun kebersamaan (*Developing others*)

- c) Konsep diri (*Self concept*), meliputi (1) Percaya diri (*Self confidence*), (2) Kontrol diri (*Self control*)
- d) Pengetahuan (*Knowledge*), meliputi (1) Senantiasa mencari informasi (*Information seeking*), (2) Keahlian teknis (*Technical expertise*)
- e) Keterampilan (*Skill*), meliputi (1) Berpikir analisis (*Analytical thinking*), (2) Berpikir konseptual (*Conceptual thinking*)

Tabel 3.2
Dimensi, Indikator, dan Sumber Data Instrumen Kompetensi

No.	Dimensi	Indikator	Sumber Data
1.	Motif (<i>Motives</i>)	- <i>Achivement Orientation</i> - <i>Impact and influence</i>	Pejabat struktural Eselon III dan IV yang terpilih sebagai sampel
2.	Karakteristik (<i>Traits</i>)	- <i>Initiative</i> - <i>Teamwork and cooperation</i> - <i>Developing others</i>	
3.	Konsep diri (<i>Self Concept</i>)	- <i>Self confidence</i> - <i>Self control</i>	
4.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	- <i>Information Seeking</i> - <i>Technical expertise</i>	
5.	Ketrampilan (<i>Skill</i>)	- <i>Analytical thinking</i> - <i>Conceptual thinking</i>	

Sumber: Hasil penelitian (Maret, 2009)

2) Instrumen Motivasi

Instrumen motivasi merupakan alat yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan motivasi pejabat struktural Eselon III dan IV di Sekretariat Negara RI, yang dikembangkan dari beberapa dimensi sebagaimana telah dikemukakan dalam tinjauan teori pada bab terdahulu sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk mengembangkan diri (*Personal growth*)
- b. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- c. Kebanggaan dalam bekerja (*Pride in work*)
- d. Pencapaian tugas (*Achievements*)
- e. Pengakuan (*Recognition*)

f. Pengembangan karir (*Growth and career advancement*)

g. Tantangan dalam bekerja (*Challenging work*)

Untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang motivasi para pejabat struktural Eselon III dan IV di Sekretariat Negara RI, dimensi-dimensi motivasi tersebut di atas dikembangkan lagi menjadi indikator-indikator untuk selanjutnya dijadikan item/butir pertanyaan atau pernyataan yang disusun dalam bentuk questioner.

Rincian dimensi, indikator, dan sumber data dari instrumen motivasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.3
Dimensi, Indikator, dan Sumber Data Instrumen Motivasi

No.	Dimensi	Indikator	Sumber Data
1.	Keinginan untuk mengembangkan diri	- Kesempatan mengikuti diklat teknis - Mempelajari jenis pekerjaan - Keinginan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi	Pejabat struktural Eselon III dan IV yang terpilih sebagai sampel
2.	Tanggung jawab	- Tanggung jawab terhadap pekerjaan - Tanggung jawab terhadap bawahan - Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas	
3.	Kebanggaan dalam bekerja	- Menyenangi jenis pekerjaan - Penghargaan dalam bekerja	
4.	Pencapaian tugas	- Merasa telah mencapai tugas yang diemban	
5	Pengakuan dalam tugas	- Merasa diakui oleh organisasi - Merasa didukung oleh pimpinan	

6.	Pengembangan karir	- Objektivitas dalam penempatan jabatan - Kesempatan meningkatkan karir	
7.	Tantangan dalam bekerja	- Tantangan bekerja mengakibatkan pertumbuhan kemampuan	

Sumber: Hasil penelitian, (Maret, 2009)

3) Instrumen Kinerja

Instrumen kinerja merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kinerja pejabat struktural Eselon III dan IV di lingkungan Sekretariat Negara RI, yang dikembangkan dari beberapa Dimensi sebagaimana telah dikemukakan dalam tinjauan teori pada bab terdahulu. Dimensi dimaksud terdiri dari: (1) Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*), (2) kualitas pekerjaan (*Quality of Work*), (3) pengetahuan terhadap jabatan (*Job knowledge*), (4) kreativitas (*Creativeness*), (5) kerja sama (*Cooperation*), (6) saling ketergantungan (*Dependebality*), (7) Inisiatif (*Initiative*) dan (8) kualitas diri (*Personal quality*).

Untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dari responden terhadap kinerja para pejabat struktural Eselon III dan IV di Sekretariat Negara RI, indikator-indikator kinerja tersebut di atas dikembangkan lagi menjadi indikato- indikator untuk selanjutnya dijadikan item/butir pertanyaan atau pernyataan yang disusun dalam bentuk quesioner.

Rincian dimensi, indikator, dan sumber data dari instrumen kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Dimensi, Indikator, dan Sumber Data Instrumen Kinerja

No.	Dimensi	Indikator	Sumber Data
1.	Kualitas pekerjaan	- Ketepatan - Keakuratan dan kelengkapan	Pejabat struktural Eselon III dan IV yang terpilih sebagai sampel
2.	Kuantitas pekerjaan	- Tingkat kesibukan kerja - Volume pekerjaan	
3.	Pengetahuan Jabatan	- Penguasaan bidang tugas - Pengalaman di bidang tugas	
4.	Kerja sama	- Menghargai pendapat orang lain - Mempunyai pergaulan luas - Mengembangkan kerjasama	
5.	Inisiatif	- Memberikan ide-ide positif - Aktif memberikan saran perbaikan	
6.	Kreativitas	- Menciptakan kreativitas untuk meningkatkan hasil kerja	
7.	Saling ketergantungan	- Saling membutuhkan dengan unit kerja lain	
8.	Kualitas diri	- Tidak menyalahgunakan wewenang - Bertindak objektif	

Sumber: Hasil penelitian, (Maret, 2009)

Instrumen dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang harus diisi/dijawab oleh setiap responden. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup karena pada angket tertutup dipandang penulis relatif mudah dibatasi. Data bersifat data interval, maka menggunakan *Semantic Defferential*. Skala ini dikembangkan oleh Osgood yang digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis

kontinum yang jawaban “sangat positifnya” terletak di kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatifnya” terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya. Pada penelitian ini rentang yang dipakai adalah rentang 1 s.d 5. Responden yang memberi penilaian dengan angka 5, berarti persepsi responden sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban pada angka 1, maka persepsi responden sangat negatif.

Tiap-tiap variabel terdapat 30 (tiga puluh) pertanyaan/ Pernyataan yang disebarakan melalui kuesioner untuk dijawab responden. Tabel berikut ini adalah tabel daftar pertanyaan yang memperlihatkan daftar pertanyaan yang disebarakan melalui kuesioner:

Tabel 3.5
Daftar Pertanyaan Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Nomor Pertanyaan
1.	Kompetensi	1. Motif	1 s.d. 6
		2. Sifat	7 s.d. 12
		3. Konsep diri	13 s.d. 17
		4. Pengetahuan	18 s.d. 24
		5. Keterampilan	25 s.d. 30
2.	Motivasi	1. Pengembangan diri	1 s.d. 4
		2. Tanggung jawab	5 s.d. 9
		3. Kebanggaan dalam bekerja	10 s.d. 13
		4. Pencapaian tugas	14 s.d. 17
		5. Pengakuan	18 s.d. 21
		6. Pengembangan Karir	22 s.d. 26
		7. Tantangan bekerja	27 s.d. 30
3.	Kinerja	1. Kualitas Pekerjaan	1 s.d. 6
		2. Kuantitas Pekerjaan	7 s.d. 10

		3. Pengetahuan Jabatan	11 s.d. 14
		4. Kerja Sama	15 s.d. 18
		5. Inisiatif	19 s.d. 20
		6. Kreativitas	21 s.d. 22
		7. Saling Ketergantungan	23 s.d. 24
		8. Kualitas Diri	25 s.d. 30

Sumber: Hasil penelitian, (April, 2009)

3.5.1 Uji Validitas

Terdapat beberapa cara untuk mempertimbangkan kadar validitas sebuah instrument yang digunakan. Menurut Nurgiyantoro (2002:316) dibedakan kedalam dua kategori. Kategori pertama adalah validitas yang pertimbangannya lewat analisis rasional, yang termasuk dalam kategori ini adalah validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*), sedangkan kategori kedua berdasarkan analisis data empirik, yang tergolong dalam kategori ini adalah validitas sejalan, validitas kriteria dan validitas ramalan.

Dalam penelitian ini digunakan pengujian validitas isi dengan cara meminta pendapat atau penilaian subjektif dari para professional (ahli) yang dalam hal ini adalah Tim Pembimbing Tesis terhadap butir-butir pertanyaan dalam angket. Instrumen berupa angket ini dinilai telah memiliki validitas isi apabila menurut tim pembimbing tesis bahwa angket ini telah menunjukkan secara rasional dan merefleksikan secara akurat sesuatu yang seharusnya diukur.

Guna menguji validitas tersebut digunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson dengan menggunakan tehnik *Pearson Correlations* atau *Product Moment*. Uji validitas data dengan menggunakan tehnik *Pearson Correlations* atau *Product Moment* hasil nilai r hitung harus lebih besar dari r tabel Setelah instrument tersebut dinyatakan baik (valid), maka penyebaran instrumen dilanjutkan kepada seluruh sampel yang telah ditentukan. Pengujian validitas kuesioner dengan menggunakan *Pearson Correlation* atau *Pruduct Moment* menunjukkan bahwa $r_{uji} > r_{tabel} = 0,170$ pada taraf signifikansi 5 %. Hasil pengujian validitas kuesioner dengan menggunakan SPSS 15 terlihat pada

lampiran 3 tesis ini. Berdasarkan hasil tersebut terlihat r hitung lebih besar dari r tabel (0,170) maka instrumen penelitian layak untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dilakukan dengan *test-retest* (reliabilitas ulang uji), *equivalent* (teknik reliabilitas bentuk paralel) dan gabungan keduanya. Secara internal pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir pernyataan yang secara keseluruhan membentuk N pernyataan yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu, menggunakan rumus *Spearman Brown*, *Kuder-Richardson 20*, *Kuder Richardson 21* dan *Alpha Cronbach* (Nurgiyantoro, 2002: 321-323).

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini akan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Setelah penghitungan indeks reliabilitas untuk sebuah instrument yang di ujicobakan ditemukan, selanjutnya perlu diketahui bahwa *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk tes reliabilitas instrumen dengan batas nilai minimum yang dapat diterima (*reliable*) secara umum adalah 0,70 ke atas, sedangkan 0,70 kebawah dianggap tidak *reliable*. Nilai reliabilitas yang biasa dapat diterima $\geq 0,7$ (Kerlinger, 2002:709).

Hasil uji reliabilitas kuesioner dengan menggunakan Uji Cronbach (Alpha) menunjukkan bahwa nilai Alpha $> 0,70$. Hasil pengolahan data dengan bantuan menggunakan SPSS 15 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai α
1.	Kompetensi	0.9396
2.	Motivasi	0.9395
3.	Kinerja	0.9454
$\alpha > 0.7$ dinyatakan reliable		

Sumber : Hasil Penelitian, (Mei, 2009).

Berdasarkan hasil tersebut yang terlihat pada tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel yang dijadikan instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas (kehandalan) yang tinggi dengan nilai Alpha $> 0,7$.

3.6 Teknik Analisis Data

Langkah berikutnya setelah melakukan survei yang dibantu dengan instrumen kuesioner, maka kegiatan-kegiatan teknis yang berhubungan dengan pengolahan data dilakukan melalui empat tahap, antara lain (Irawan, 2006:179):

- ”1) penataan data mentah
- 2) editing data
- 3) koding data
- 4) tabulasi data”

Setelah data kuantitatif diolah, maka tahap berikutnya adalah menganalisis data kuantitatif tersebut. Tujuan dari analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data kuantitatif yang diperoleh. (Prasetyo dan Jannah, 2005:170).

Data yang dijaring melalui angket diolah sedemikian rupa untuk dijadikan dasar dalam menganalisis data. Kemudian data yang terkumpul melalui angket dan yang telah diisi serta telah diterima kembali diberi nomor sesuai dengan jumlah responden, terlebih dahulu jawaban tersebut diberi skor dan ditabulasi untuk memudahkan editingnya. Teknik analisis data sangat penting dalam proses penelitian. Analisis data berarti mencoba memahami makna data terhadap setiap variabel untuk membuktikan hipotesis penelitian. Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data adalah sebagai berikut :

3.6.1 Regresi Linear Sederhana dan Berganda

Setelah pengukuran validitas dan reliabilitas telah dilakukan, struktur model akan diuji menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Regresi Linear Sederhana digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian 1 dan 2, sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian 3. Pengujian untuk menentukan kekuatan hubungan individual serta beberapa hipotesis yang diujikan.

Sedangkan untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi antara variable X dan Y digunakan ketentuan yang tertera dalam table sebagai berikut :

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2002 : 149)

Secara keseluruhan kegiatan pengolahan dan analisis data ini dilakukan dengan menggunakan komputer. Dalam hal ini program yang dipergunakan adalah SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) versi 15 for Windows

3.6.2 Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai statistik t yang menentukan secara relative pentingnya setiap variable di dalam model. Dasar penentuan variable bebas yang penting adalah nilai t yang berada di bawah -2 atau di atas +2. Hal ini akan berhubungan dengan nilai signifikansi variable dimana nilai t yan berada diantara angka -2 dan +2 akan memiliki nilai signifikansi di atas 0.05 yang menyebabkan hipotesis ditolak. Sedangkan untuk Hipotesis uji berganda dilakukan dengan menggunakan nilai statistik F dimana dasar penentuan variabel bebas adalah nilai F yang berada di bawah -2 atau di atas +2, dimana juga akan berhubungan dengan nilai signifikansi dimana nilai F yang berada di antara -2 dan +2 akan memiliki nilai signifikansi di atas 0.05.

3.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan dalam penulisannya, antara lain:

1. Mengingat terbatasnya waktu, tenaga, dan biaya, peneliti hanya meneliti kompetensi, motivasi, dan kinerja pejabat struktural Eselon III dan IV dan tidak meneliti kinerja pejabat struktural Eselon I dan Eselon II.
2. Penelitian hanya dilakukan terhadap lingkup kecil Sekretariat Negara RI. Berdasarkan Peraturan Menteri Sekretaris Negara Nomor 31 Tahun 2005, Organisasi Sekretariat Negara RI terdiri dari Sekretariat Negara RI, Sekretariat Militer, Sekretariat Wakil Presiden, dan Rumah Tangga Kepresidenan. Lingkup kecil Sekretariat Negara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah meliputi pejabat struktural eselon III dan IV di Sekretariaiat Menteri Sekretaris Negara, Deputy Mensesneg Bidang Dukungan Kebijakan, Deputy Mensesneg Bidang Sumber Daya Manusia, Deputy Mensesneg Bidang Hubungan Kelembagaan, Deputy Mensesneg Bidang Perundang-undangan, Deputy Mensesneg Bidang Pengawasan.
3. Penelitian ini tidak meneliti seluruh jumlah populasi yang ada, melainkan mengambil sampel dari populasi.

Pemilihan Sekretariat Negara sebagai wilayah yang diteliti, didasari oleh pemikiran-pemikiran, antara lain:

1. Sekretariat Negara merupakan tempat peneliti bekerja sehingga memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data, mengamati langsung, serta efisien dalam segi biaya dan waktu.
2. Hasil penelitian diharapkan akan memberikan sumbangan pemikiran bagi Sekretariat Negara dalam hal kinerja yang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi.
3. Sekretariat Negara sebagai instansi pusat yang memberikan dukungan pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden, sangat menarik untuk diteliti bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pejabat structural eselon III dan IV di Sekretariat Negara RI.