



### **BAB III**

## **METODE DAN OBJEK PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk meneliti semua elemen dalam wilayah penelitian, maka merupakan penelitian populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terbatas dan subyeknya tidak terlalu banyak. Subyek penelitian meliputi semua yang terdapat dalam populasi yang disebut juga sensus. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

#### **3.1.1 Profil Perusahaan**

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Awal mula pembentukan Bappeda bermula ketika pada tahun 1972 Pemerintah Provinsi Jawa

Barat melakukan penyempurnaan Badan Perancang Pembangunan Daerah (Bappemda) Provinsi Jawa Barat dengan membentuk Badan Perancang Pembangunan Kotamadya (Bappemko) dan Badan Perancang Pembangunan Kabupaten (Bappemka), yang merupakan badan perencanaan pertama di Indonesia yang bersifat regional dan lokal serta ditetapkan dengan SK Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 43 Tahun 1972.

Setelah berjalan 2 tahun, kedudukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dikukuhkan dan diakui dengan SK Presiden No. 15 Tahun 1974, sedangkan untuk Daerah Tingkat II masih berlaku SK Gubernur. Baru kemudian dengan SK Presiden No. 27 Tahun 1980, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II diakui secara nasional. Dengan SK Presiden tersebut, lahirlah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I atau Bappeda Tingkat I dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II atau Bappeda Tingkat II.

Pertimbangan yang mendasari terbitnya SK Presiden No. 27 Tahun 1980, yaitu:

1. Untuk meningkatkan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan regional;
2. Untuk menjamin laju perkembangan, keseimbangan, dan kesinambungan pembangunan di daerah diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah, dan terpadu.

Dalam lingkup Kota Bandung sendiri, pembentukan Bappeda Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung didasarkan pada Perda No. 21 Tahun

1981 dan Perda No. 24 Tahun 1981, sebagaimana telah mengalami penyesuaian sejalan dengan perubahan paradigma pembangunan. Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, maka Pemerintah Kota Bandung menata kembali Struktur Organisasi Perangkat Daerahnya, termasuk merubah nama Bappeda Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung menjadi Bappeda Kota Bandung. Perubahan ini ditetapkan dengan Perda Kota Bandung No. 06 Tahun 2001 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Tingkat Kota Bandung, sedangkan uraian tugas dan fungsinya ditetapkan dengan Perda No. 17 Tahun 2001 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung.

Kemudian dengan berlakunya Undang-undang No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Daerah, maka keberadaan lembaga Bappeda di masing-masing daerah disesuaikan dengan tuntutan reformasi dan kebutuhan daerahnya dalam rangka pemenuhan optimalisasi pelayanan kinerja. Terkait dengan hal tersebut, susunan organisasi Bappeda Kota Bandung kembali ditetapkan dengan Perda No. 12 tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kota Bandung.

Pemahaman penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah ketika suatu pemerintahan dapat dengan cepat dan tepat mencapai sasaran yang diinginkan serta perencanaan yang baik. Berkembangnya demokratisasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta adanya komitmen nasional untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) mendorong Pemerintah untuk memberikan kewenangan yang lebih luas kepada daerah

melalui pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah yang dibutuhkan untuk menumbuhkan prakarsa daerah sekaligus memfasilitasi aspirasi daerah sesuai dengan keanekaragaman kondisi masing-masing daerah.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Pemerintahan Daerah menjadi tonggak penting dimulainya pelaksanaan otonomi tersebut, sehingga daerah memiliki kewenangan yang lebih luas untuk mengatur rumah tangganya sendiri. Konsekuensi dari pelaksanaan Undang-Undang tersebut adalah Pemerintah Daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja Pemerintah Daerah adalah melalui kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan berkesinambungan. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang menyebutkan bahwa perencanaan pembangunan nasional maupun daerah terdiri dari perencanaan pembangunan jangka panjang, perencanaan pembangunan jangka menengah dan perencanaan pembangunan tahunan.

Fungsi dan peran BAPPEDA sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14 , ayat (1), Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004

tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Kewenangan perencanaan pengendalian tersebut kemudian dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dari 26 (dua puluh enam) urusan sesuai dengan pasal 7, ayat (2), BAPPEDA sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, mengemban 3 (tiga) urusan wajib yang wajib dilaksanakan, yaitu urusan penataan ruang, perencanaan pembangunan dan urusan statistik.

Beberapa produk dan indikator capaian yang telah dihasilkan BAPPEDA Kota Bandung dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan perencanaan pembangunan, diantaranya :

- 1) Penyusunan dan penetapan Perda Nomor 8 Tahun 2008 tentang RPJPD Kota Bandung 2005-2025, yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah Kota Bandung untuk periode 20 (dua puluh) tahun;
- 2) Penyusunan dan penetapan Perda Nomor 07 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Serta Musrenbang Daerah. Perda ini memberikan penguatan kewenangan secara kelembagaan bagi Bappeda dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan dan merupakan penjabaran dari PP 08 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;

- 3) Penyusunan dan penetapan Perda Nomor 9 Tahun 2009 tentang RPJMD Kota Bandung 2009-2013, yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah jangka menengah daerah untuk periode 5 (lima) tahun ;
- 4) Peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal, pelatihan, seminar dan diklat fungsional;
- 5) Tersedianya hasil-hasil kajian perencanaan makro, meliputi : Master Plan Kawasan Gedebage, Master Plan Transportasi, Master Plan Pendidikan, dan kajian sektor lainnya sebagai pendukung perencanaan ;
- 6) Tersedianya hasil penelitian dan pengembangan sebagai bahan penyusunan dokumen perencanaan;
- 7) Fasilitasi berbagai forum multistakeholder di bidang perencanaan dan perumusan kebijakan pembangunan lainnya;
- 8) Meningkatnya koordinasi perencanaan intern yang mantap, sinergis dan terpadu antar bidang-bidang di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung;
- 9) Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan data dan informasi;
- 10) Tersedianya database statistik kota;
- 11) Tersusunnya laporan triwulanan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dari SKPD;
- 12) Tersusunnya Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Walikota Tahunan dan 5 (lima) Tahunan;
- 13) Terbentuknya UPT Bandung Electronic Procurement yang berfungsi sebagai unit pengelola terpadu dalam pengadaan barang dan jasa.

### 3.1.2 Visi dan Misi BAPPEDA Kota Bandung

#### Visi

TERWUJUDNYA BAPPEDA SEBAGAI LEMBAGA PERENCANAAN PEMBANGUNAN YANG KREDIBEL DALAM MEMANTAPKAN KOTA BANDUNG SEBAGAI KOTA JASA BERMARTABAT

#### Misi

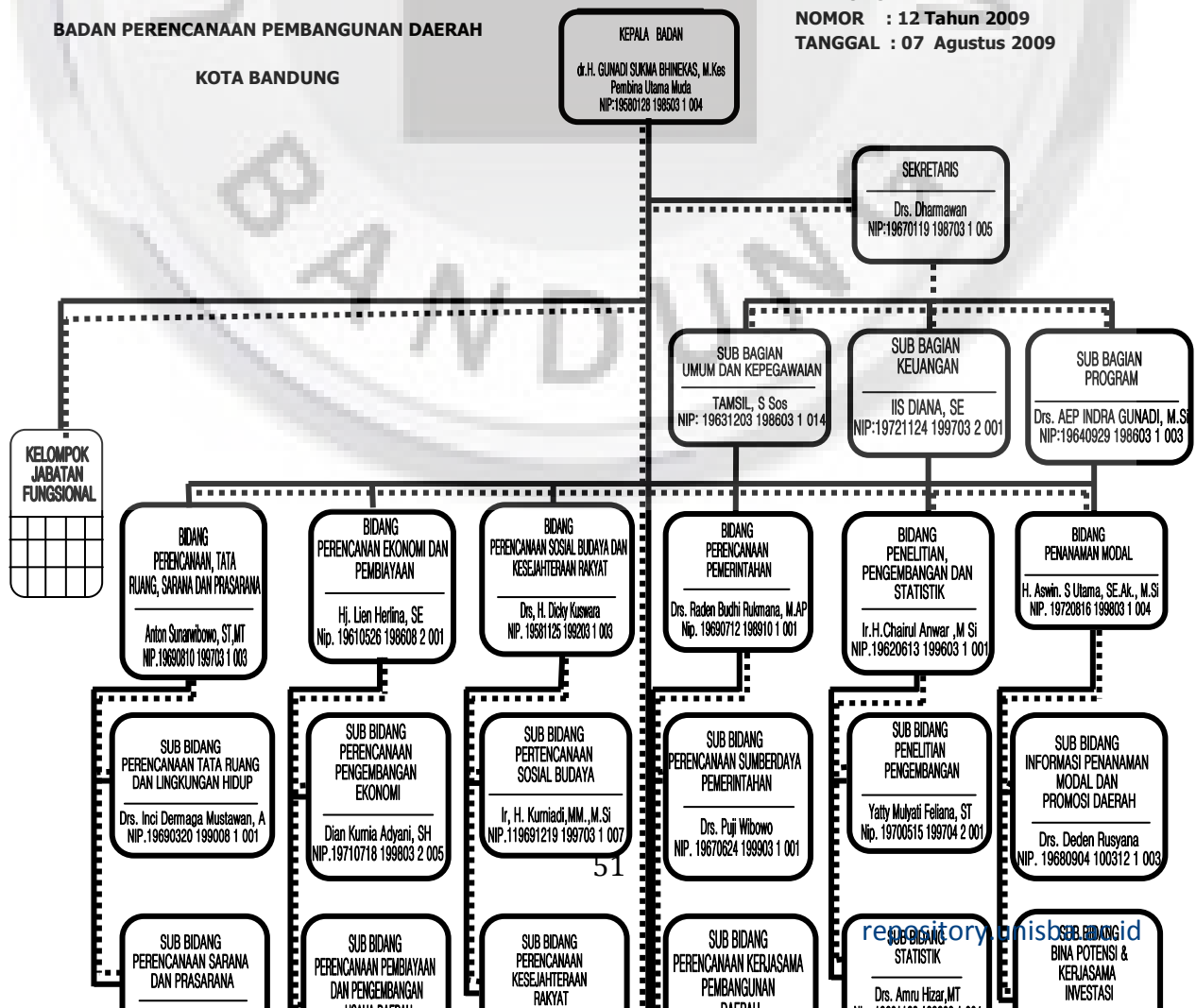
1. Meningkatkan kompetensi aparatur perencanaan pembangunan daerah kota Bandung yang profesional ;
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana perencanaan pembangunan yang memadai;
3. Memantapkan sistem pengelolaan perencanaan pembangunan daerah yang terintegrasi dan transparan;
4. Meningkatkan sinergitas penyelenggaraan perencanaan pembangunan internal daerah, antar Pemerintah Kabupaten/Kota, Provinsi dan Pusat;
5. Meningkatkan kerjasama perencanaan pembangunan dengan dunia usaha dalam dan luar negeri.

### 3.1.3 Struktur Organisasi

#### BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
KOTA BANDUNG**

**LAMPIRAN I : PERATURAN DAERAH KOTA  
BANDUNG  
NOMOR : 12 Tahun 2009  
TANGGAL : 07 Agustus 2009**





#### 3.1.4 Uraian Tugas Instansi

Struktur organisasi merupakan salah satu alat yang penting dalam suatu kesatuan kerja yang digunakan untuk mempermudah dan mengetahui dalam pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk mengatur tanggung jawab di setiap bagian. Bentuk dari struktur organisasi yang digunakan oleh Bappeda Kota Bandung merupakan tipe garis dan staff (*Line Staff Organization*) dimana di dalamnya terdapat suatu kesatuan perintah dengan pengawasan secara langsung dan spesialisasi dalam pekerjaan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan dan statistik. Bappeda Kota Bandung memiliki bagian Sekretariat yang dipimpin oleh seorang sekretaris yang mempunyai tugas pokok

mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan umum dan kepegawaian serta pengelolaan keuangan. Bagian sekretariat ini terdiri dari tiga (3) sub-bagian yang mempunyai tugas masing-masing yaitu :

- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan, merencanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum dan kerumahtanggaan serta administrasi kepegawaian.
- Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Badan
- Sub Bagian Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas, pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program Badan.

Selain dari itu sesuai dengan fungsi dan perannya terhadap perencanaan pembangunan daerah di Kota Bandung, terdapat beberapa bidang yang sesuai

dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankannya. Bidang – bidang tersebut antara lain :

1. Bidang Perencanaan Tata Ruang, Sarana dan Prasarana yang terdiri dari Sub Bidang Perencanaan Tata Ruang dan Lingkungan dan Sub Bidang Perencanaan Sarana dan Prasarana. Bidang ini mempunyai hubungan tugas mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah di bidang fisik yang meliputi perencanaan pembangunan tata ruang, lingkungan hidup dan permukiman serta transportasi dan pengelolaan SDA.
2. Bidang Perencanaan Ekonomi dan Pembiayaan yang terdiri dari Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Ekonomi dan Sub Bidang Perencanaan Pembiayaan dan Pengembangan Usaha Daerah. Bidang ini mempunyai hubungan tugas mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang perencanaan ekonomi dan pembiayaan yang meliputi lingkup pengembangan ekonomi makro dan mikro, perencanaan sumber pendapatan baik eksternal maupun internal dan pengembangan usaha milik pemerintah daerah.
3. Bidang Perencanaan Sosial Budaya dan Kesejahteraan yang terdiri dari Sub Bidang Perencanaan Sosial Budaya dan Sub Bidang Perencanaan Kesejahteraan Rakyat. Bidang ini mempunyai hubungan tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelaksanaan perencanaan dan pengendalian

pembangunan daerah di bidang kesejahteraan sosial budaya dan kesejahteraan rakyat.

4. Bidang Perencanaan Pemerintah yang terdiri dari Sub Bidang Perencanaan Sumber Daya Pemerintah dan Sub Bidang Perencanaan Kerjasama Pembangunan Daerah. Bidang ini mempunyai hubungan tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelaksanaan perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah dibidang pemerintahan.
5. Bidang Penelitian, Pengembangan dan Statistik yang terdiri dari Sub Bidang Penelitian Pengembangan dan Sub Bidang Statistik. Bidang ini mempunyai hubungan tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas-tugas di bidang penyusunan, pengelolaan dan pelayanan statistik dan evaluasi yang meliputi pengelolaan data statistik serta evaluasi pelaporan dan pengembangan.
6. Bidang Penanaman Modal yang terdiri dari Sub Bidang Informasi Penanaman Modal dan Promosi Daerah dan Sub Bidang Bina Potensi dan Kerjasama Investasi. Bidang ini mempunyai hubungan tugas mengkoordinasi dan mengevaluasi kerjasama investasi serta pelaporan informasi penanaman modal.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu. Metode diperlukan agar tujuan

penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk memperoleh hasil yang baik harus menggunakan metode penelitian yang tepat .

Dalam mengumpulkan data sebagai bahan pembahasan, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

1. Metode deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (**Nazir 2003:54**).
2. Metode verifikatif yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variable x (motivasi kerja) dan y (prestasi kerja) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variable x (motivasi kerja) dan y (prestasi kerja).

Berdasarkan jenis penelitian yang dilaksanakan yaitu deskriptif dan verifikatif maka metode penelitian yang digunakan adalah *deskriptif survey* dan *explanatory survey*.

Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data - data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian – kejadian relative,

distribusi, dan hubungan – hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis ( **Sugiyono 2010:75** ).

### 3.2.1 Populasi dan Sampel

Populasi sebagaimana dikemukakan oleh **Sugiyono (2002:57)** adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas ; obyek-obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai BAPPEDA Kota Bandung sebanyak 88 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang bisa mewakili sebagian dari populasi. Menurut **Sugiyono(2010:62)** yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Mengingat populasi dari penelitian ini hanya sebanyak 87 orang, maka untuk penentuan jumlah populasinya dianggap mencukupi. Maka yang dijadikan sampelnya lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Hal ini sesuai dengan pendapat **Suharsimi Arikunto(2006:62)** yang menyatakan bahwa:

“Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil 10% - 15% atau 20%-25%”.

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Penelitian Lapangan ( *Field Research* )

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara :

- a. Pengamatan (Observation) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilapangan yang menjadi obyek penelitian.
- b. Wawancara (Interview) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak – pihak yang berhubungan dengan materi yang di bahas.
- c. Angket (Quesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, hal ini sesuai dengan jumlah variabel yang berhubungan pada judul tersebut. Quesioner yang akan disebarkan terdiri dari dua macam, yaitu kuesioner tentang motivasi dan kuesioner tentang prestasi kerja.

#### 2. Penelitian Kepustakaan ( *Library Search* )

Data yang diperoleh merupakan data sekunder yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data – data yang mendukung untuk penelitian ini diambil dari buku – buku referensi atau literature yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

### 3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu :

#### 1. Motivasi Kerja ( *Independent Variabel* )

Adalah variabel bebas dimana keberadaannya tidak di pengaruhi faktor – faktor lain, variabel ini merupakan variabel mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini Motivasi Kerja (X) merupakan variabel yang mempengaruhi.

#### 2. Prestasi Kerja ( *Dependent Variabel* )

Adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dimana Prestasi Kerja (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi.

Kedua variabel di atas akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dibagikan kepada para karyawan di Kantor BAPPEDA Kota Bandung.

**Tabel 3.1**

### Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Prestasi ( <i>Need for</i>	• Tanggung jawab yang tinggi	Ordinal



<p>( X )</p> <p>“ motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang di miliknya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”. (Mc Clelland dikutip oleh Hasibuan 2007:162)</p>	<p><i>Achivement)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Harapan umpan balik dari setiap kegiatan</li> <li>• Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Semangat untuk unggul dalam setiap kesempatan</li> <li>• Keinginan mengerjakan pekerjaan yang menantang</li> <li>• Keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan</li> </ul>	
	<p>2.Kebutuhan Kekuasaan (<i>Need for Power</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk melakukan keterampilan yang optimal</li> <li>• Dorongan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan</li> <li>• Dorongan untuk mengorganisir orang lain</li> <li>• Keyakinan diri bagian penting dari setiap organisasi</li> <li>• Tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan</li> </ul>	<p>Ordinal</p>
	<p>3.Kebutuhan Afiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasa sosial yang tinggi</li> <li>• Tingkat kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Dorongan untuk membantu</li> </ul>	<p>Ordinal</p>

		<p>orang lain dalam setiap kesempatan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percaya diri</li> <li>• Tingkat keakraban dengan pihak lain</li> </ul>	
<p>Prestasi Kerja ( Y )</p> <p>Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara 2000:67)</p>	1.Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan</li> <li>• Keterampilan</li> <li>• Ketelitian</li> <li>• Kerapihan pelaksanaan kerja</li> </ul>	Ordinal
	2.Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah produksi</li> <li>• Waktu bekerja</li> <li>• Jumlah biaya</li> </ul>	Ordinal
	3.Ketangguhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran</li> <li>• Ketaatan menjalani perintah</li> <li>• Keselamatan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	4.Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Kerjasama</li> </ul>	Ordinal

		• Inisiatif	
--	--	-------------	--

### 3.2.4 Pengolahan Data

Pada dasarnya pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS 19 for windows*, dikarenakan dalam penelitian ini ingin mendapatkan data yang objektif, valid, reliabile tentang variabel motivasi kerja dan variabel prestasi kerja.

Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja(X) sebagai variabel independen dan Prestasi Kerja sebagai variabel dependen (Y) maka penulis menggunakan skala likert, dimana alternatif jawaban diberi nilai 1 sampai 5. selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk tiap responden.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala ini terdiri dari lima butir kategori untuk tiap-tiap variabel dan berbeda tergantung pertanyaan yang tertera di kuesioner. Kategori tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Skor Penilaian Jawaban Kuesioner Untuk Mengukur**  
**Motivasi Kerja ( X )**

Pernyataan	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4

Sangat tidak setuju	1	5
---------------------	---	---

Sumber : Sugiyono (2005 : 88)

**Tabel 3.3**

**Skor Penilaian Jawaban Kuesioner Untuk Mengukur Prestasi Kerja ( Y )**

Pernyataan	Skor	
	positif	Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2005 : 88)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut :

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan persentasenya.
2. Melakukan uji validitas dan reliabilitas, dan melakukan analisis deskriptif terhadap data- data hasil kuesioner.
3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dari ordinal menjadi interval menggunakan *software spss 19*.
4. Melakukan pengolahan data dengan *software SPSS 19*. Dari hasil perhitungan akan di peroleh angka regresi. Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas <

0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel, sebaliknya jika probabilitas > dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka *R square* atau koefisien determinasi.
6. Melakukan Pengujian hipotesis.

### 3.2.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.2.5.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, begitu sebaliknya tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Dimana kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pertanyaan tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Untuk menguji validitas rumus yang digunakan ialah Korelasi Pearson Moment (*product moment coefisient of corelation*) .

$$r = \frac{n \sum Xi \cdot Xtot - (\sum Xi)(\sum Xtot)}{\sqrt{((n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2) \cdot (n \sum Xtot^2 - (\sum Xtot)^2))}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$\sum X_1$  = Jumlah skor keseluruhan untuk item pernyataan 1

$\sum X_{tot}$  = Jumlah skor keseluruhan untuk semua item pernyataan

### 3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas perlu dilakukan untuk meengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Realibilitas adalah suatu analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur, dalam arti apakah ukuran yang benar dari suatu yang diukur (Suharsimi,1996). Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap subjek dengan menggunakan alat yang sama.

Dimana kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung}$  (Cronbach's Alpha)  $> r_{tabel}$ , maka item pertanyaan reliabel.
- Jika  $r_{hitung}$  (Cronbach's Alpha)  $< r_{tabel}$ , maka item pertanyaan tidak reliabel.

**Tabel 3.4**  
**Tafsiran Koefisien Reliabilitas**

Besarnya Pengaruh	Tafsiran Regresi
$0,00 \leq r < 0,20$	Pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan
$0,21 \leq r < 0,40$	Pengaruh yang sangat kecil (tidak erat)
$0,41 \leq r < 0,70$	Pengaruh yang cukup erat

$0,71 \leq r < 0,90$	Pengaruh yang erat (reliable)
$0,91 \leq r < 1,00$	Pengaruh yang erat

**Sumber: Sugiono (2003)**

### 3.2.6 Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang menyangkut masalah secara essai berdasarkan pada variabel-variabel yang penulis teliti, dalam melakukan analisis deskriptif penulis menggunakan garis kontinum untuk memudahkan proses analisis deskriptif.

Garis Kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variable yang sedang kita teliti . sesuai instrument yang sedang penulis gunakan.

Dalam menentukan rentang skor kategori untuk variabel X dan variabel Y yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2003:201) dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m-n)}{b}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skor

m : Skor tertinggi item

n : Skor terendah item

b : Jumlah kelas

**Tabel 3.5**  
**Pedoman untuk Memberikan Kriteria Interpretasi Skor**  
**Garis Kontinum**

<b>Presentase Skor</b>	<b>Kriteria</b>
<b>0% - 20%</b>	<b>Sangat tidak Baik</b>
<b>21% - 40%</b>	<b>Tidak Baik</b>
<b>41% - 60%</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>61% - 80%</b>	<b>Baik</b>
<b>81% - 100%</b>	<b>Sangat Baik</b>

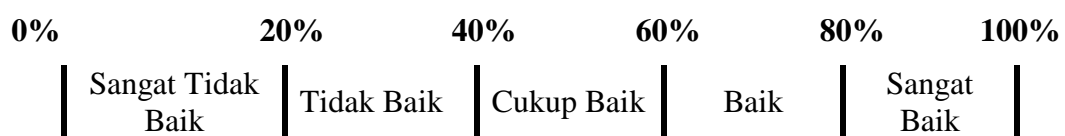
Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sebagai berikut :

- Skor tertinggi =  $5 \times 88 = 440$  (m)
- Skor terendah =  $1 \times 88 = 88$  (n)
- $RS = \frac{(440-88)}{5} = 70,4$

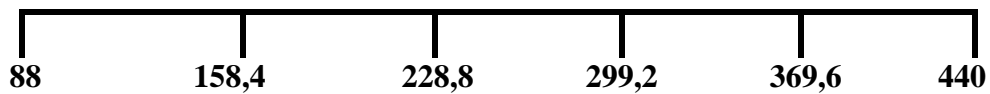
Keterangan :

- Bobot terendah : 1
- Bobot tertinggi : 5
- Jumlah Responden : 88

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :







**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Dimana setiap klasifikasi nilai yang terdapat dalam garis kontinum menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek peneliti. Sehingga dapat menjelaskan secara deskriptif bagaimana keadaan variabel yang diteliti dan menempatkan pada kolom kategori yang sesuai dengan total skor dan persentase yang didapat. Untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel X dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots\%$$

Sedangkan untuk mengukur kriteria pengklasifikasikan secara keseluruhan yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh **Husein Umar (2000:224)** sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi}}$$

Keterangan :

Skor Terendah = Bobot terendah x Jumlah item ( indikator ) x Jumlah responden

Skor Tertinggi = Bobot tertinggi x Jumlah item (indikator) x jumlah responden

a. Variabel X ( Motivasi Kerja )

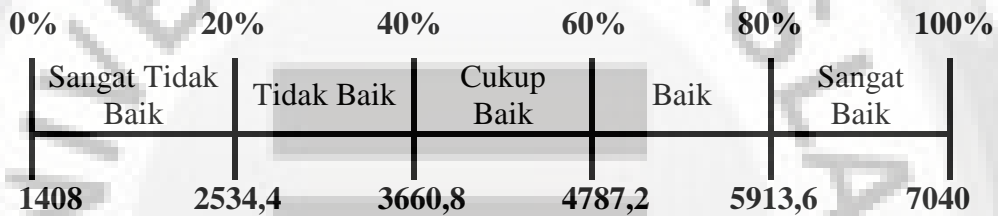
- Skor Tertinggi =  $5 \times 16 \times 88 = 7040$
- Skor Terendah =  $1 \times 16 \times 88 = 1408$
- Maka Rentang Skor =  $\frac{(7040-1408)}{5} = 1126,4$

b. Variabel Y ( Prestasi Kerja )

- Skor Tertinggi =  $5 \times 13 \times 88 = 5720$
- Skor Terendah =  $1 \times 13 \times 88 = 1144$
- Maka Rentang Skor =  $\frac{(5720-1144)}{5} = 915,2$

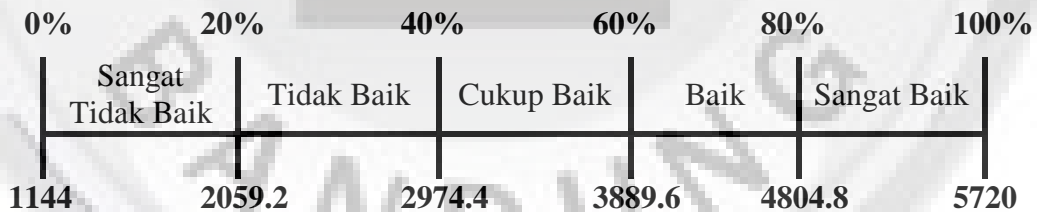
Adapun daerah kontinum dari masing – masing variable secara lebih jelas dapat divisualiasikan pada gambar berikut :

a. Variabel X ( Motivasi Kerja )



Gambar 3.2  
Garis Kontinum Variabel X

b. Variabel Y ( Prestasi Kerja )



Gambar 3.3  
Garis Kontinum Variabel Y

### 3.2.7 Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Mentrasformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya tidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan

menggunakan *MSI (Method of successive Interval)*. Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menurut **Riduwan (2007:30)** sebagai berikut :

- a) Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang dibarkan;
- b) Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut sebagai frekuensi;
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas);
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:
$$SV = \frac{(\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit})}$$
- h) Tentukan nilai transformasi dengan rumus:  $Y = NS + \lfloor 1 + |NS \text{ min} | \rfloor$

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data agar di peroleh penyajian data sebagai hasil yang berarti dan kesimpulan yang baik.

### **3.2.8 Mencari Koefisien Regresi**

Untuk melihat bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di BAPPEDA Kota Bandung maka digunakan analisis regresi dengan menggunakan *Software SPSS Versi 19*.

Dari analisis regresi ini maka akan diketahui berapa besar pengaruh 2 variabel tersebut dengan melihat angka *R square* nya.

**Tabel 3.6**

**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Regresi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
<b>0,80 - 1,000</b>	Sangat Kuat
<b>0,60 - 0,799</b>	Kuat
<b>0,40 - 0,599</b>	Cukup Kuat
<b>0,20 - 0,399</b>	Rendah
<b>0,00 - 0,199</b>	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011:184)

### 3.2.9 Uji Hipotesis

### a. Hipotesis

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya koefisien regresi maka dilakukanlah uji hipotesis.

Hipotesis : *Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai*

Dari hipotesis tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho :  $r^2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja.

Ha :  $r^2 \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja.

#### 3.2.9.1 Uji Signifikansi

Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi resiko salah. Maka ditentukan  $\alpha = 5\%$ .

Jika Signifikansi hitung  $< 0,05$ , maka Ho ditolak

Jika Signifikansi hitung  $> 0,05$ , maka Ho diterima

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya koefisien regresi maka dilakukanlah uji hipotesis.