

## **BAB III**

### **METODE DAN DESAIN PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Survey Eksplanasi (*Explanatory Survey Methode*). Sebagaimana disebutkan menurut Ardianto, M. Si (2011, hlm. 50) yang menyebutkan bahwa “Penelitian eksplanasi adalah penelitian untuk menguji hubungan antarvariabel yang dihipotesiskan, ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya”.

Selain itu, Sanapiah Faisal (2007, hlm.18) pun menjelaskan, bahwa:

Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (variabel anteseden apa saja yang mempengaruhi) terjadinya suatu gejala atau kenyataan sosial tertentu.

Metode survey eksplanasi adalah penelitian dengan mempelajari data-data yang diperoleh dari sampel, dimana data tersebut mampu untuk mewakili populasinya baik itu populasi yang besar maupun populasi kecil.

Dengan demikian, untuk mendapatkan hasil yang benar, maka dibutuhkan sekali adanya operasional variabel-variabel yang paling mendasar kepada setiap indikator-indikator dari masing-masing variabel. Oleh sebab itu, hal yang sangat penting adalah instrumen penelitian yang digunakan haruslah reliabel dan valid sehingga instrumen ini dapat dipercaya. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka perlu adanya penggunaan perhitungan statistika yang tepat untuk dapat mengetahui arah hubungan dari setiap variabel.

#### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi**

Sebelum peneliti mengumpulkan data-data yang nantinya akan diolah dan dianalisis, maka terlebih dahulu peneliti menentukan populasinya terlebih dahulu. Menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 1):

Populasi (*population/universe*) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri/karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan).

Pendapat lain mengenai populasi dikatakan oleh Sugiyono (2013, hlm. 117) yaitu bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Kemudian pendapat lain yaitu menurut Sudjana (2005, hlm. 6) mengatakan bahwa:

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Sedangkan menurut Riduwan (2004, hlm. 55) “Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”.

Berdasarkan pengertian di atas, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang berjumlah 131 orang.

### **3.2.2 Sampel**

Dalam suatu objek penelitian atau populasi, terkadang jumlah populasi terlalu luas bagi peneliti. Sehingga dalam suatu penelitian, peneliti harus mempertimbangkan berbagai aspek khususnya yang berhubungan dengan kemampuan tenaga, biaya, ataupun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan kemampuan dari peneliti. Berdasarkan atas masalah-masalah tersebut, sebagaimana dipaparkan oleh Winarno Surakhmad (1990, hlm. 93) yang mengemukakan bahwa :

Tidak mungkin suatu penyelidikan selalu menyelidiki segenap populasi, padahal tujuan penelitian adalah menemukan generalisasi yang berskala umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja populasi yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.

Sehingga dengan dikemukakannya pernyataan di atas, maka dalam pengumpulan data di dalam penelitian ini, peneliti hanya akan mengambil sebagian dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan apa yang menjadi pengertian dari sampel. Seperti yang disebutkan oleh Sambas Ali

Muhidin (2010, hlm. 2), “Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”. Begitupun dengan pengertian sampel yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013, hlm. 118), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel ini diambil dengan syarat bahwa sampel tersebut harus bersifat representatif atau mewakili populasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Sudjana (2005, hlm. 6), “Sampel itu harus representatif dalam arti segala karakteristik populasi hendaknya tercerminkan pula dalam sampel yang diambil”. Dan juga sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 2), Sampel representatif adalah sampel yang bisa mewakili keadaan populasinya”.

Untuk menentukan besarnya sampel dalam populasi, peneliti menggunakan rumus Slovin seperti yang dikemukakan menurut Husein Umar (2008, hlm. 146) yaitu:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang di tolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%)

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung jumlah atau besarnya sampel yang akan dijadikan sebagai responden, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{131}{1+131(0,1)^2} = 56,70 = 57 \text{ orang}$$

Sedangkan untuk penentuan responden, peneliti akan menggunakan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana), yaitu sebuah rancangan sampling yang paling sederhana ditinjau dari proses samplingnya, dan digunakan untuk ukuran populasi terbatas (kecil)”, (Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 8).

Peneliti memilih teknik ini sebagai teknik sampling yang akan digunakan untuk menentukan responden dari sampel populasi dikarenakan teknik ini dilakukan secara acak sehingga semua anggota populasi memiliki kemungkinan untuk menjadi responden dalam penelitian ini, sehingga dapat dikatakan bahwa

teknik ini dapat menghasilkan sampel yang representatif dengan cara yang mudah dan prosesnya pun dapat disesuaikan dengan keadaan obyek dalam penyebaran sampel.

Berdasarkan perhitungan besaran sampel di atas, maka dalam penelitian ini yang akan menjadi sampel untuk penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung sebanyak 57 orang. Untuk menentukan responden, penulis mengundi populasi untuk menentukan responden yang akan diberikan angket. Dari pengundian tersebut dihasilkan jumlah responden yaitu staf dari ke-7 Sub bagian, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Tabel Responden**

No.	Responden	Jumlah
1.	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	11 Orang
2.	Staf Keuangan	8 Orang
3.	Staf Rencana dan Program	5 Orang
4.	SPTKSD	13 Orang
5.	SPSMP	9 Orang
6.	SPSMAK	6 Orang
7.	SPNFI	5 Orang
	Jumlah	57 orang

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 57 orang responden, berikut ini akan dijelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja pegawai:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Pengumpulan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.2.  
Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	P	24	42%
2.	L	33	58%

	Jumlah	57	100%
--	--------	----	------

Sumber: Data Responden Angket

Berdasarkan tabel di atas, dari 57 responden penelitian terdapat 24 orang berjenis kelamin perempuan atau sebanyak 42% dari jumlah responden dan sebanyak 33 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 58%. Apabila dilihat dari persentasenya maka karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari keseluruhan responden didominasi oleh pegawai laki-laki.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan data yang diperoleh jika dilihat dari usia responden yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.3.**  
**Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1.	25-30	12	21%
2.	31-35	21	37%
3.	36-40	8	14%
4.	41-45	0	0%
5.	46-50	2	4%
6.	>50	14	25%
		57	100%

Sumber: Data Responden Angket

Berdasarkan hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan usia, dari 57 orang responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia antara 31-35 tahun yang berjumlah 21 orang karyawan dengan persentase sebesar 37%. Selbihnya berada pada kelompok usia >50 tahun yang berjumlah 14 orang karyawan dengan persentase sebesar 25%. Pada kelompok usia 25-30 tahun sebanyak 12 orang atau 21% dan 36-40 tahun berjumlah 8 orang karyawan dengan persentase 14%, dan kelompok usia 46-50 tahun berjumlah 2 orang karyawan dengan persentase 4%.

## 3. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan data yang diperoleh berdasarkan latar belakang pendidikan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.4.**  
**Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Diploma	10	18%
2.	S1	29	51%
3.	S2	5	9%
4.	S3	1	2%
5.	Lainnya	12	21%
		57	100%

Sumber: Data Responden Angket

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa latar pendidikan dari keseluruhan responden penelitian ini diperoleh sebanyak 10 orang atau 18% responden berlatar belakang pendidikan diploma, kemudian sebanyak 29 orang atau 51% responden berlatar belakang pendidikan S1, sebanyak 5 orang atau 9% responden berlatar belakang S2, sebanyak 1 orang atau 2% responden berlatar belakang pendidikan S3, dan sebanyak 12 orang atau 21% dari responden berlatar belakang pendidikan lainnya yaitu SMA/ SMK, SMP, ataupun SD.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden jika dilihat dari masa kerjanya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.5.**  
**Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-4 tahun	5	9%
2.	5-10 tahun	26	46%
3.	11-15 tahun	11	19%
4.	>15 tahun	15	26%
		57	100%

Sumber: Data Responden Angket

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 5 orang atau 9% memiliki masa kerja antara 1-4 tahun. Kemudian sebanyak 26 orang atau 46% memiliki masa kerja antara 5-10 tahun. Kemudian sebanyak 11 orang atau 19% memiliki masa kerja antara

11-15 tahun. Dan sebanyak 15 orang atau 26% memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun.

### 3.3. Instrumen Penelitian

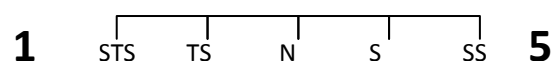
Salah satu hal yang penting dalam melakukan penelitian adalah dalam kegiatan pengumpulan data. Kegiatan pengumpulan data ini digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data empiris dari responden dengan didampingi adanya instrumen penelitian sebagai alat penunjang untuk pengumpulan data yang nantinya akan dilakukan analisis data. Berdasarkan hal tersebut, maka teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

#### 1. Angket

Angket atau kuisisioner adalah serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan judul penelitian yang nantinya akan diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan dan situasi yang responden rasakan yang sesuai dengan judul penelitian. Begitupun pengertian angket menurut Elvinaro Ardianto (2011, hlm. 162), “Angket atau kuisisioner adalah serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, untuk diisi oleh responden”.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala rating scale. Skala pengukuran rating scale menurut Sugiyono (2006, hlm. 113) merupakan “Skala pengukuran yang mengolah data mentah berupa angka, yang kemudian ditafsirkan dalam pengetahuan kualitatif”. Sebelum disebarkan instrumen penelitian kuisisioner atau angket yang akan digunakan ini, maka instrumen penelitian harus menguji terlebih dahulu instrumen tersebut yaitu dengan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

- a. Menyusun kisi-kisi dari angket atau kuisisioner tersebut.
- b. Merumuskan item-item pernyataan dan alternatif jawaban.



- c. Menetapkan skala penelitian kuesioner. Skala penelitian jawaban kuesioner yang digunakan adalah skala lima kategori likert, tiap alternatif jawaban diberi skor dari rentang 1-5.
  - d. Melakukan uji instrumen.
2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses pengumpulan data dengan mencari keterangan secara langsung dan secara tanya jawab antara peneliti dan responden. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013, hlm. 194):

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Wawancara ini dilakukan kepada untuk mengetahui realisasi kerja yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

### 3.3.1. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.3.1.1. Uji Validitas

Alat ukur yang akan dijadikan instrumen penelitian harus valid artinya pengujian ini digunakan untuk melihat seberapa jauh ketepatan atau ketelitian alat ukur penelitian dalam mengukur gejalanya.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 211):

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan dari formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dalam Sambas Ali M (2010, hlm. 26), yaitu :

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antarvariabel X dan Y



- X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-i yang akan diuji validitasnya.
- Y : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.
- $\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$  : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N : Banyaknya responden

Langkah kerja dalam mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
- e. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
- g. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) =  $n - k - 1 = n - 2$ .
- h. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar ( $\geq$ ) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai hitung r lebih kecil ( $<$ ) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

#### A. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X (Penempatan Kerja)

Pengujian validitas instrumen penelitian menggunakan formula Korelasi *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan program *Microsoft Excel* 2010. Dari 5 indikator yang terdapat dalam penempatan kerja diuraikan menjadi 11 butir pernyataan angket yang disebar kepada 20 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk variabel kompetensi guru :

**Tabel 3.6.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X (Penempatan Kerja)**

No.Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,650	0,444	Valid
2	0,504	0,444	Valid
3	0,486	0,444	Valid
4	0,624	0,444	Valid
5	0,784	0,444	Valid
6	0,784	0,444	Valid
7	0,807	0,444	Valid
8	0,620	0,444	Valid
9	0,586	0,444	Valid
10	0,635	0,444	Valid
11	0,507	0,444	Valid

Sumber : hasil pengolahan data 2015

Berdasarkan hasil analisis data pada 11 butir pernyataan, dinyatakan semua pernyataan valid, karena pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**i. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Motivasi Kerja)**

Variabel Y mengenai motivasi kerja diukur dengan 3 indikator yang diuraikan menjadi 12 butir pernyataan, kemudian di sebarakan kepada 20 orang responden. Hasil rekapitulasi perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *Microsoft Excell* 2013, dengan hasil seperti berikut ini:

**Tabel 3.7.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja)**

No.Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,681	0,444	Valid
2	0,192	0,444	Tidak Valid
3	0,480	0,444	Valid
4	0,546	0,444	Valid
5	0,885	0,444	Valid
6	0,834	0,444	Valid
7	0,801	0,444	Valid
8	0,749	0,444	Valid
9	0,565	0,444	Valid
10	0,931	0,444	Valid
11	0,919	0,444	Valid
12	0,883	0,444	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

Berdasarkan hasil analisis data pada 12 butir pernyataan, dinyatakan 11 pernyataan valid dan 1 pernyataan tidak valid. Hasil tersebut ditentukan dengan melihat r hitung dan r tabel. Dimana jika r hitung  $\geq$  r tabel maka pernyataan dinyatakan valid sedangkan jika r hitung  $<$  r tabel maka pernyataan tidak valid. Dari hasil di atas dinyatakan bahwa 11 pernyataan memiliki r hitung  $\geq$  r tabel sehingga dinyatakan valid, dan 1 pernyataan yaitu pada pernyataan no. 2 menghasilkan r hitung  $<$  r tabel sehingga dinyatakan tidak valid.

### 3.3.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Elvinaro Ardianto (2011, hlm. 162), “Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Sehingga dapat diartikan bahwa uji reliabilitas adalah suatu perhitungan untuk mengetahui sejauhmana alat ukur dapat dipercaya sebagai instrument penelitian.

Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa ( $\alpha$ ) dari Cronbach (1951), yaitu :

Fitri Dyah Maulani, 2015

HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.ed

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana rumus varians sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$r_{11}$  : reliabilitas instrumen/koefisien korelasi/korelasi alpha

$k$  : banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$  : jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  : varians total

$\sum X$  : jumlah skor

$N$  : jumlah responden

Sumber: Suharsimi Arikunto (dalam Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 31)

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) =  $n - k - 1 = n - 2$ .
9. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung  $r_{11}$  dan nilai tabel  $r$ . Kriterianya jika nilai hitung  $r_{11}$  lebih besar ( $\geq$ ) dari nilai tabel  $r$ ,

maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai hitung  $r_{11}$  lebih kecil ( $<$ ) dari nilai tabel  $r$ , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach's*. Perhitungan uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Microsoft Excell 2013*. Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.8.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

No.	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Penempatan Kerja	0,819	0,456	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,914	0,456	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data 2015

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan dari kuesioner variabel X (Penempatan Kerja) dinyatakan reliabel, karena variabel X (Penempatan Kerja) menghasilkan  $r_{hitung}$  sebesar 0,819 yang berarti  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ( $0,819 \geq 0,413$ ).

Sedangkan pada variabel Y (Motivasi Kerja) dinyatakan reliabel, karena menghasilkan  $r_{hitung}$  sebesar 0,914 yang berarti  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ( $0,914 \geq 0,413$ ).

Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian baik variabel penempatan kerja ataupun variabel motivasi kerja merupakan instrumen yang dapat dipercaya.

### 3.4. Prosedur Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dari adanya variabel independen. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dikaji, yaitu penempatan kerja (Variabel X) sebagai variabel independen atau

variabel yang mempengaruhi. Dan motivasi kerja (Variabel Y) sebagai variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh Variabel X.

### 3.4.1. Operasional Variabel Penempatan Kerja

**Tabel 3.9. Operasional Variabel Penempatan Kerja**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Penempatan adalah proses setelah calon tenaga kerja dinyatakan diterima atau lulus, maka calon yang bersangkutan akan ditempatkan pada jabatan atau unit kerja sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya  Bambang Wahyudi (2002, hlm. 95)	Pendidikan	Tingkat kesesuaian Pendidikan Formal dengan karakteristik pekerjaan.	Ordinal	1
		Tingkat kesesuaian pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan non formal dalam meningkatkan keterampilan individu dengan karakteristik pekerjaannya.	Ordinal	2- 3
	Pengalaman Kerja	Tingkat kesesuaian pengalaman kerja sebelumnya dengan karakteristik pekerjaan saat ini.	Ordinal	4
	Pengetahuan Kerja	Tingkat kesesuaian pengetahuan tentang aturan kerja dengan aturan yang berlaku dalam pekerjaan saat ini.	Ordinal	5
	Keterampilan Kerja	Tingkat kesesuaian keterampilan dalam penggunaan teknologi dalam membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan saat ini.	Ordinal	6-7
		Tingkat kesesuaian keterampilan dalam penggunaan bahasa	Ordinal	8



Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No. Item
		untuk berkomunikasi dengan orang lain dengan karakteristik pekerjaan dalam menunjang penyelesaian pekerjaannya saat ini.		
		Tingkat kesesuaian keterampilan dalam pemahaman konsep untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan karakteristik pekerjaannya saat ini.	Ordinal	9
	Karakteristik Kepribadian	Tingkat kesesuaian bakat dengan posisi/jabatan saat ini.	Ordinal	10
		Tingkat kesesuaian minat dengan posisi/jabatan saat ini.	Ordinal	11

### 3.4.2. Operasional Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 3.10. Operasional Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Teori motivasi McClelland berpendapat bahwa motivasi berfokus pada tiga kebutuhan yaitu pencapaian, kekuatan dan hubungan.  McClelland dalam Robbins, Stephen P. (alih bahasa Diana Angelica, 2008, hlm. 230)	Kebutuhan pencapaian ( <i>need for achievement</i> )	Tingkat kebutuhan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.	Ordinal	1
		Tingkat kebutuhan untuk mendapatkan tanggung jawab dengan risiko tingkat menengah.	Ordinal	2
		Tingkat kebutuhan untuk menghasilkan pencapaian terbaik dalam pekerjaannya.	Ordinal	3
	Kebutuhan hubungan ( <i>need for affiliation</i> )	Tingkat kebutuhan untuk memperoleh pengakuan atas hasil kerja.	Ordinal	4-5
		Tingkat kebutuhan untuk mendapatkan perhatian dari pimpinan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.	Ordinal	6
		Tingkat kebutuhan untuk meningkatkan kerjasama yang baik dengan kelompok kerja ataupun antar kelompok dalam lingkungan pekerjaannya.	Ordinal	7
		Tingkat kebutuhan untuk berkompetisi secara kooperatif dalam berprestasi.	Ordinal	8
	Kebutuhan kekuatan ( <i>need for power</i> )	Tingkat kebutuhan untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja.	Ordinal	9
		Tingkat kebutuhan untuk memiliki kedudukan dalam lingkungan kerja.	Ordinal	10
		Tingkat kebutuhan untuk memiliki wewenang tinggi dalam pekerjaannya.	Ordinal	11

### 3.5. Teknik Analisa Data

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sambas Ali M dan Maman A (2007, hlm. 53) menjelaskan:

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.

Analisis ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dalam rumusan masalah yaitu untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan nomor 2. Analisis deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran penempatan kerja dan gambaran tingkat motivasi pegawai. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel. Untuk perhitungan gambaran tersebut, maka dilakukan langkah-langkah yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002, hlm. 81) yaitu :

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:  

$$SK = ST \times JB \times JR.$$
2. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor item, untuk mencari jumlah skor dari hasil angket dengan rumus:  

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_{37}.$$

Keterangan :

$X_1$  = Jumlah skor hasil angket variabel  $x$   
 $X_1 - X_n$  = Jumlah skor angket masing masing responden
3. Membuat daerah kontinum. Langkah langkahnya sebagai berikut:
  - Menentukan kontinum tertinggi dan terendah  
 Sangat Tinggi :  $K = ST \times JB \times JR$   
 Sangat Rendah :  $K = SR \times JB \times JR$
  - Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:  

$$R = \frac{\text{skortertinggi} - \text{skorterenda}}{5}$$
  - Menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum sangat rendah ke kontinum sangat tinggi.
4. Sebagaimana hasil perhitungan dari langkah-langkah di atas, maka dapat disimpulkan dalam rekapitulasi skor kriterium antara lain seperti berikut :

**Tabel 3.11.**  
**Skala Penafsiran Skor Rata-rata**

No	Skor Kriteria	Kategori	Penafsiran
1.	1,00 – 1,79	Sangat tidak efektif/ Sangat rendah	Tidak Pernah
2.	1,80 – 2,59	Kurang efektif/ Rendah	Pernah
3.	2,60 – 3,39	Cukup efektif/ Sedang	Kadang-kadang
4.	3,40 – 4,19	Efektif/ Tinggi	Sering
5.	4,20 – 5,00	Sangat Efektif/ Sangat Tinggi	Selalu

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2014.

### 3.5.2. Uji Korelasi

Dalam teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown*. Seperti yang dikemukakan oleh MamanAbdurrahman, dkk (2011, hlm. 180), rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \frac{N(N^2 - 1)}{12} - \sum \frac{t(t^2 - 1)}{12}$$

$$\sum y^2 = \frac{N(N^2 - 1)}{12} - \sum \frac{t(t^2 - 1)}{12}$$

Keterangan:

- $r_s$  = Koefisien korelasi rank spearman  
 $\sum x^2$  = Jumlah ranking yang sama pada variabel x  
 $\sum y^2$  = Jumlah ranking yang sama pada variabel y  
 $\sum d^2$  = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel X dan variabel Y.  
N = Banyaknya data  
t = Jumlah rank kembar

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan antara variabel X dan variable Y, maka dibandingkan nilai *rank spearman* yang telah diperoleh ( $r_s$ ) dengan batas-batas nilai r (korelasi) sebagai berikut:

**Tabel 3.12.**  
***Guilford Empirical Rule***

Besar $r_{xy}$	Interpretasi
0,0 - < 0,20	Korelasi sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
$\geq 0,20$ - < 0,40	Korelasi lemah
$\geq 0,40$ - < 0,70	Korelasi sedang/cukup
$\geq 0,70$ - < 0,90	Korelasi kuat
$\geq 0,90$ - 1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber: JP. Guilford (dalam Maman Abdurahman, Sambas dkk, 2011, hlm. 179)

### 3.6. Pengujian Hipotesis

Untuk memastikan kembali adanya pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) perlu dilakukan uji hipotesis atau uji signifikansi. Uji hipotesis akan menghasilkan kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis.

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_0: \rho = 0$  artinya tidak terdapat hubungan antara penempatan kerjadenganmotivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

$H_1: \rho \neq 0$  artinya terdapat hubungan antara penempatan kerjadenganmotivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

b. Menentukan taraf kemaknaan atau nyata ( $\alpha$ ) (level of significant)  $\alpha = 5\%$

c. Jika N lebih dari 30 maka pengujian signifikasinya dapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r^2}}$$

Sumber: MamanAbdurrahman, dkk (2011, hlm. 55)

Keterangan:

t = Nilai tabel t student

r = Koefisien korelasi

N = Ukuran sampel

- d. Tentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan  $H_0$  dengan derajat kebebasan  $db = n - k - 1 = n - 2$ ).
- e. Membandingkan nilai uji t terhadap nilai tabel t,  $t_{tabel (1 - \alpha/2)(dk)}$ .  
 Dengan kriteria sebagai berikut:  
 Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  
 Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- f. Kemudian berikan kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan yang didapatkan.