

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung (dengan variabel kontrol kompetensi pegawai). Adapun yang menjadi objek penelitian Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah pempatan kerja, sebagai Variabel X, dan Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah kinerja karyawan, sebagai Variabel Y. Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung yang beralamat di Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 239.

#### **1.2 Metode penelitian**

Metode penelitian dapat dijadikan pedoman bagi penulis, dan memudahkan penulis dalam mengarahkan penelitiannya. Suharsimi Arikunto (2006, hlm. 160), menyatakan bahwa “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian *survey* deskriptif dan verifikatif.

Kerlinger (dalam Sugiyono, 2007, hlm. 7), juga menyatakan bahwa: “Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Hal ini dilakukan karena metode penelitian *survey* memerlukan Operasional Variabel yang diteliti sehingga dapat dijadikan kedalam indikator yang dapat diukur secara kuantitatif untuk dapat digunakan model uji hipotesisnya dengan statistika.

Pengertian metode deskriptif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010, hlm. 29), bahwa, “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Sedangkan menurut Masyhuri (2010, hlm. 45), pengertian metode verifikatif adalah sebagai berikut:

Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

Dalam Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Variabel X terhadap Y yang diteliti, yaitu Penempatan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan dari penjelasan di atas, penelitian deskriptif adalah penelitian yang diambil dari masalah aktual yang terjadi pada saat penelitian dilaksanakan. Data yang digunakan dalam metode deskriptif merupakan data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, kemudian data tersebut dikumpulkan, untuk dianalisis dan diproses sesuai dengan teori-teori yang dipelajari, lalu ditarik kesimpulan.

### **1.3 Operasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua Variabel yaitu Penempatan Kerja(X) sebagai Variabel independen atau Variabel bebas, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel dependen atau Variabel terikat.

#### **1.3.1 Operasionalisasi Variabel Penempatan Kerja (Variabel X)**

Adapun dasar penempatan kerja yang harus dipenuhi Menurut Wahyudi (1991, hlm. 32), adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Pengetahuan
3. Keterampilan
4. Pengalaman

Operasionalisasi Variabel penempatan kerja dapat dilihat lebih jelas dari tabel berikut:

**Alya Salsabila, 2015**

***PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Penempatan Kerja (Variabel X)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No Item
<i>Penempatan Kerja</i> <i>(Variabel X)</i>  <i>Wahyudi</i> <i>(1991, hlm. 32)</i>	1. Pendidikan	1. Tingkat kesesuaian latar pendidikan formal dengan jabatan saat ini.	Ordinal	1
	2. Pengetahuan	1. Tingkat kesesuaian pengetahuan tentang aturan kerja (hak dan kewajiban) dengan jabatan saat ini. 2. Tingkat kemampuan mengaplikasikan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas dan fungsi	Ordinal	2
			Ordinal	3
	3. Keterampilan	1. Tingkat kesesuaian antara keterampilan kerja yang dimiliki dengan jabatan saat ini 2. Tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan saat ini 3. Tingkat kemampuan menganalisis dan mengolah data 4. Tingkat kemampuan memecahkan masalah sesuai dengan tuntutan jabatan saat ini 5. Tingkat kemampuan membuat keputusan dalam bekerja	Ordinal	4
			Ordinal	5
			Ordinal	6
			Ordinal	7
	4. Pengalaman	1. Tingkat kesesuaian pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan saat ini. 2. Tingkat kesesuaian masa kerja dengan jabatan saat ini. 3. Tingkat kesesuaian jabatan sebelumnya dengan jabatan saat ini	Ordinal	8
			Ordinal	9
			Ordinal	10
			Ordinal	11

Sumber: Wahyudi (1991, hlm. 32)

### 3.3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk membantu mencapai dan mewujudkan tujuan

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

organisasi perusahaan. Gambaran Variabel ini diperoleh berdasarkan skor angket persepsi karyawan terhadap kinerjanya. Indikator Variabel ini menurut Gomes (2003, hlm. 142), meliputi: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Pengetahuan mengenai pekerjaan; (4) Kreativitas; (5) Kerjasama; (6) Kesadaran; (7) Inisiatif; dan (8) Kualitas diri.

Secara rinci operasionalisasi Variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Operasionalisasi Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No Item
Kinerja Karyawan (Variabel Y) (Gomes (2003, hlm. 142))	1. Kualitas Kerja	1. Tingkat kesesuaian kualitas hasil kerja dengan target.	Ordinal	1
		2. Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang ditetapkan instansi	Ordinal	2
	2. Kuantitas Kerja	1. Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target.	Ordinal	3
		2. Tingkat penyelesaian tugas dengan baik dan memuaskan sesuai dengan standar kuantitas yang diinginkan.	Ordinal	4
	3. Pengetahuan mengenai pekerjaan	1. Tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja sehari-hari.	Ordinal	5
		2. Tingkat pemahaman terhadap informasi teknis tentang pekerjaan.	Ordinal	6
	4. Kreativitas	1. Tingkat kemampuan memecahkan masalah untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik	Ordinal	7
5. Kerjasama	3. Tingkat kesediaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja yang lain. 2. Tingkat kesediaan untuk bekerjasama dengan atasan. 3. Tingkat kesediaan untuk bekerjasama secara berkelompok.	Ordinal	8	
		Ordinal	9	
		Ordinal	10	
6. Kesadaran	1. Tingkat kesadaran dengan tugas dan fungsi sesuai dengan posisi saat ini.	Ordinal	11	
7. Inisiatif	2. Tingkat kesadaran dalam memanfaatkan waktu	Ordinal	12	
		Ordinal		

Alya Salsabila, 2015

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

		luang 3. Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan 4. Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang baru diberikan pimpinan	Ordinal  Ordinal	13  14  15
	8. Kualitas diri	1. Tingkat kesediaan menerima saran 2. Tingkat kesediaan menerima kritik 3. Tingkat kesediaan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk karier yang lebih baik	Ordinal Ordinal Ordinal	16 17 18

Sumber: Gomes (2003, hlm. 142)

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 1), 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).

Sedangkan menurut Riduwan (2004:55) “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.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung sebagai berikut:

Alya Salsabila, 2015

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

**Tabel 3. 3**  
**Tabel Pemilahan Populasi Berdasarkan Kompetensi**

No.	Unit Kerja	Jumlah	
		Pegawai yang sesuai dengan kompetensi	Pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi
1.	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	21 Orang	8 Orang
2.	Staf Keuangan	9 Orang	5 Orang
3.	Staf Rencana dan Program	35 Orang	3 Orang
4.	SPTKSD	9 Orang	3 Orang
5.	SPSMP	9 Orang	3 Orang
6.	SPSMAK	10 Orang	2 Orang
7.	SPNFI	12 Orang	2 Orang
Jumlah		105 Orang	26 Orang
Total		131 Orang	

Sumber: Hasil pengolahan data

### 3.4.2 Sampel

Dalam suatu objek penelitian atau populasi, terkadang jumlah populasi terlalu luas bagi peneliti. 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 Surakhmad, Winarno (1990, hlm. 93) 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.

Agar memudahkan proses penelitian, maka ukuran sampel dihitung berdasarkan formulasi yang dikemukakan Sugiyono yang dikutip oleh Riduan (2006, hlm. 65), sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d<sup>2</sup> = presisi yang ditetapkan = 10%

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

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

$$n = \frac{131}{131(0,1)^2+1}$$

$$n = \frac{131}{2,31} = 56,709 = 57$$

### 1.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Terdapat berbagai teknik sampling untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *propotionate random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu sebuah proses sampling yang dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling yang ada dalam populasi mempunyai peluang sama untuk dipilih ke dalam sampel (Ating dan Sambas, 2006, hlm. 71). Peneliti menggunakan teknik ini sebab sampel refresentatif atau mewakili populasi, dan proposional dengan prosesnya sederhana, serta disesuaikan dengan keadaan objek penelitian dalam penerimaan penyebaran sampel.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung alokasi sampel menurut Rasyid (Muhidin dan Ating, 2006, hlm. 163) adalah sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{N_1}{\sum N} \times n_0$$

Keterangan:

n<sub>1</sub> = banyaknya sampel masing-masing unit

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

$n_0$  = banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit

$N_1$  = banyaknya populasi dari masing-masing unit

$\sum N$  = jumlah populasi dari seluruh unit

Dengan demikian hasil perhitungan keseluruhan dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 3. 4**  
**Rekapitulasi Sampel Penelitian**

No.	Unit Kerja	Jumlah	
		Pegawai yang sesuai dengan kompetensi	Pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi
1.	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	$21/131 \times 57 = 9$	$8/131 \times 57 = 4$
2.	Staf Keuangan	$9/131 \times 57 = 4$	$5/131 \times 57 = 2$
3.	Staf Rencana dan Program	$35/131 \times 57 = 16$	$3/131 \times 57 = 1$
4.	SPTKSD	$9/131 \times 57 = 4$	$3/131 \times 57 = 1$
5.	SPSMP	$9/131 \times 57 = 4$	$3/131 \times 57 = 1$
6.	SPSMAK	$10/131 \times 57 = 4$	$2/131 \times 57 = 1$
7.	SPNFI	$12/131 \times 57 = 5$	$2/131 \times 57 = 1$
Jumlah		46 Orang	11 Orang
Total		57 Orang	

Sumber: Hasil pengolahan data

Karena setiap responden mempunyai peluang yang sama untuk dipilih ke dalam sampel, maka setiap proporsi sampel yang menjadi wakil tiap bidang dipilih melalui pengundian. Kemudian beberapa angket diberikan kepada respondendari tiap unit kerja. Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006, hlm. 70) berpendapat bahwa, “Pemilihan sampel dalam sampling probability dilakukan secara acak dalam arti tidak didasarkan semata-mata pada keinginan peneliti, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan tertentu untuk terpilih sebagai sampel”.

Alya Salsabila, 2015

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

### 3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Wawancara (interview) yaitu teknik pengumpulan data secara lisan dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk memperoleh data mengenai gambaran penempatan kerja dan gambaran tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- 2) Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008:66). Penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi desain interior dari responden.

### 3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Sugiyono (2010, hlm. 267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tepat atau tidaknya angket yang tersebar. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap bulir item dengan skor total.

Rumus ini menggunakan Korelasi *Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sambas Ali, 2010, hlm. 26), seperti berikut:

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

Alya Salsabila, 2015

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y  
 N = Jumlah responden  
 X = jumlah skor item  
 Y = Jumlah skor total (seluruh item)

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 26-30), adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang diuji validitasnya, 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. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu .
6. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2, dimana n merupakan jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas, yaitu 20 orang sehingga diperoleh db = 20 – 2 = 18, dan  $\alpha = 5\%$ .
8. Membuat kesimpulan, yaitu dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Dengan kriteria sebagai berikut:
  - 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka instrumen dinyatakan valid.
  - 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka instrumen dinyatakan tidak valid.

### 3.6.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penempatan Kerja (Variabel X)

Teknik uji validitas yang digunakan ialah Korelasi *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan program *Microsoft Excell* 2010. Dari 4 indikator yang terdapat dalam penempatan diuraikan menjadi 12 butir pernyataan angket yang disebar kepada 20 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk variable penempatan kerja :

Alya Salsabila, 2015

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
 perpustakaan.upi.edu

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (Variabel X)**

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
1	0.444	0.444	Tidak valid
2	0.637	0.444	Valid
3	0.739	0.444	Valid
4	0.670	0.444	Valid
5	0.700	0.444	Valid
6	0.825	0.444	Valid
7	0.455	0.444	Valid
8	0.711	0.444	Valid
9	0.825	0.444	Valid
10	0.536	0.444	Valid
11	0.462	0.444	Valid
12	0.546	0.444	Valid

Sumber : hasil pengolahan data 2015

Berdasarkan hasil analisis data pada 12 butir pernyataan, dinyatakan 11 pertanyaan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid, karena satu pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total ( $r_{hitung}$ ) yang lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

### 3.6.1.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Variabel Y mengenai kinerja pegawai diukur oleh 8 indikator yang diuraikan menjadi 21 butir pernyataan, kemudian di sebarakan kepada 20 orang responden. Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel Y (kinerja pegawai) dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program *Microsoft Excell* 2010, dengan hasil seperti berikut ini:

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
1	0.722	0.444	Valid
2	0.845	0.444	Valid
3	0.788	0.444	Valid
4	0.507	0.444	Valid
5	0.545	0.444	Valid
6	0.751	0.444	Valid
7	0.250	0.444	Tidak Valid
8	0.644	0.444	Valid
9	0.669	0.444	Valid
10	0.677	0.444	Valid
11	0.839	0.444	Valid
12	0.525	0.444	Valid

Alya Salsabila, 2015

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

13	0.383	0.444	Tidak Valid
14	0.655	0.444	Valid
15	0.675	0.444	Valid
16	0.613	0.444	Valid
17	0.595	0.444	Valid
18	0.231	0.444	Tidak Valid
19	0.617	0.444	Valid
20	0.527	0.444	Valid
21	0.788	0.444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Berdasarkan hasil analisis data pada 21 butir pernyataan, dinyatakan 18 pertanyaan valid sedangkan 3 pertanyaan tidak valid, karena 3 pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total ( $r_{hitung}$ ) yang lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

Dengan semikian, secara keseluruhan rekapitulasi jumlah angket hasil uji coba dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 7**  
**Jumlah Item Angket Hasil Uji Coba**

No.	Variabel	Jumlah Item Angket		
		Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba	
			Valid	Tidak Valid
1.	Penempatan Kerja (X)	12	11	1
2.	Kinerja Pegawai (Y)	21	18	3
<b>Total</b>		33	29	4

Sumber : Hasil Pengolah Data

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas instrumen, selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas instrumen. Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 31), menyatakan bahwa:

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

dipercaya, jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (*homogen*) diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Sugiyono (2010, hlm. 137), juga menyatakan bahwa: “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Dalam uji reliabilitas ini, menurut Suharsimi Arikunto (Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 31), menyatakan bahwa: Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien alfa ( $\alpha$ ) dari Cronbach (1951), yaitu:

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

Sebelum menentukan nilai reliabilitas, maka terlebih dahulu mencari nilai varians dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{11}$	=	Reliabilitas instrumen/koefisien korelasi/korelasi alpha
K	=	Banyaknya bulir soal
$\sum \sigma_i^2$	=	Jumlah varians bulir
$\sigma_t^2$	=	Varians total
N	=	Jumlah Responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian seperti yang dijabarkan oleh Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 31-35), adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil iju coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden 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-2.
9. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya:
  - 1) Jika nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan reliabel.
  - 2) Jika nilai  $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

### 3.6.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach's*. Perhitungan uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Microsoft Excell2010*. 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 (X)	0.859	0.444	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0.771	0.444	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) mempunyai angka  $r_{hitung}$  sebesar 0.859 yang berarti  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.859 > 0.444).

Variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan reliabel, karena mempunyai angka  $r_{hitung}$  sebesar 0.771 yang berarti  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.871 > 0.444).

Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian baik variable penempatan kerja maupun variable kinerja pegawai merupakan instrumen yang dapat dipercaya.

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

### 3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Syarat yang harus dipenuhi adalah dengan melakukan beberapa pengujian, yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai syarat dilakukannya uji parametrik. Uji normalitas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas, diuji dengan menggunakan *Liliefors Test* dengan bantuan *Microsoft Office Excel 2010*. Menurut Harun Al-Rasyid (Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 93), kelebihan *Liliefors Test* adalah penggunaan/perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat (*power full*) sekalipun dengan ukuran sampel kecil.

Langkah–langkah pengujian normalitas data dengan *Liliefors* (Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 93-95), adalah sebagai berikut:

- Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data.
- Periksa data beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
- Berdasarkan frekuensi kumulatif hitunglah proporsi empirik (observasi).
- Hitung nilai Z untuk mengetahui *theoretical proportion* pada tabel Z.
- Menghitung *theoretical proportion*.
- Bandingkan *empirical proportion* dengan *theoretical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar didalam titik observasi antara kedua proporsisi.
- Buat kesimpulan dengan kriteria uji, tolak  $H_0$  jika  $D$  hitung  $>$   $D$  tabel dengan derajat kebebasan (dk) (0,05)
- Memasukkan besaran seluruh angka tersebut ke dalam tabel distribusi berikut:

**Tabel 3. 9**  
**Distribusi Pembantu untuk Pengujian Normalitas**

X	F	fk	$S_n(X_i)$	Z	$F_0(X_i)$	$S_n(X_i) - F_0(X_i)$	$[S_n(X_i) - F_0(X_i)]$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Sumber : Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 94)

Keterangan :

Alya Salsabila, 2015

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

- Kolom 1 : Susunan data dari terkecil ke besar  
 Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul  
 Kolom 3 : Frekuensi kumulatif.  $f_k = f + f_k$  sebelumnya  
 Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula,  $S_n(X_i) = f_{ki} : n$   
 Kolom 5 : Nilai Z, formula,  $Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$ ,

$$\text{dimana } \bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}}$$

- Kolom 6 : *Theoretical Proportion* (tabel z) : Proporsi kumulatif luas Kurva Normal Baku dengan cara melihat nilai z pada tabel distribusi normal.  
 Kolom 7 : Selisih *Empirical Propotion* dengan *Theoretical Propotion* dengan cara mencari selisih kolom (4) dan kolom (6).  
 Kolom 8 : Nilai Mutlak, artinya semua nilai harus bertanda positif. Tandai selisih mana yang paling besar nilainya. Nilai tersebut adalah D hitung.

Selanjutnya menghitung D tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan cara  $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$ .  
 kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria :

- 1) D hitung < D tabel, maka  $H_0$  diterima, artinya data berdistribusi normal.
- 2) D hitung  $\geq$  D tabel, maka  $H_0$  ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal.

### 3.7.2 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas digunakan untuk kepentingan akurasi data dan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Pengujian homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians kelompoknya. Pengujian homogenitas ini mengasumsikan bahwa skor setiap Variabel memiliki varians yang homogen (Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 96).

Uji statistika yang digunakan adalah uji *Barlett* dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2010*. Kriteria yang digunakannya adalah apabila

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
 perpustakaan.upi.edu

nilai hitung  $\chi^2 >$  nilai tabel  $\chi^2$ , maka  $H_0$  menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung diperoleh dengan rumus :

$$\chi^2 = (\ln 10) \left[ B - \left( \sum db \cdot \log S_i^2 \right) \right]$$

(Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 96)

Dimana :

$S_i^2$  = Varians tiap kelompok data

$db_i = n - 1$  = Derajat kebebasan tiap kelompok

$B$  = Nilai Barlett =  $(\log S_{gab}^2) (\sum db_i)$

$$S_{gab}^2 = \text{Varians gabungan} = S_{gab}^2 = \frac{\sum db S_i^2}{\sum db}$$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini (Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 97), adalah:

- a) Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- b) Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses penghitungan, dengan model tabel sebagai berikut

**Tabel 3. 10**  
**Model Tabel Uji Barlett**

Sampel	db=n-1	$S_i^2$	$\text{Log} S_i^2$	db. $\text{Log} S_i^2$	db. $S_i^2$
1					
2					
3					
...					
$\sum$					

Sumber : Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 97)

- c) Menghitung varians gabungan.
- d) Menghitung log dari varians gabungan.
- e) Menghitung nilai Barlett.
- f) Menghitung nilai  $\chi^2$ .
- g) Menentukan nilai dan titik kritis.
- h) Membuat kesimpulan, dengan kriteria sebagai berikut :
  - 1) Jika nilai  $\chi^2$  hitung  $<$  dari nilai  $\chi^2$  tabel, maka  $H_0$  diterima atau variasi data dinyatakan homogen.
  - 2) Jika nilai  $\chi^2$  hitung  $\geq$  dari nilai  $\chi^2$  tabel, maka  $H_0$  diterima atau variasi data dinyatakan tidak homogen.

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

### 3.7.3 Uji Linieritas

Uji linieritas menjadi salah satu syarat untuk analisis data yang menggunakan uji parametrik. Menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 99), menyatakan bahwa:

Teknik analisis data yang didasarkan pada asumsi linieritas adalah analisis hubungan. Teknik analisis statistika yang dimaksud adalah teknik yang terkait dengan korelasi, khususnya korelasi *Product Moment*, termasuk di dalamnya teknik analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*).

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Variabel terikat dengan Variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Uji linieritas dihitung dengan bantuan *Microsoft Office Excel 2007*.

Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 99-101), menyatakan bahwa pemeriksaan kelinieran regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa regresi linier melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linier. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun tabel kelompok data Variabel x dan Variabel y
- b) Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $JK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:
 
$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$
- c) Menghitung jumlah kuadrat regresi b/a ( $JK_{reg(b/a)}$ ), dengan rumus:
 
$$JK_{reg(b/a)} = b \cdot \left( \sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right)$$
- d) Menghitung jumlah kuadrat residu ( $JK_{res}$ ) dengan rumus:
 
$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{Reg(b/a)} - JK_{Reg(a)}$$
- e) Menghitung rata-rata kuadrat regresi a ( $RJK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:
 
$$RJK_{reg(a)} = JK_{Reg(a)}$$
- f) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ( $RJK_{reg(b/a)}$ ) dengan rumus:
 
$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{Reg(b/a)}$$
- g) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{res}$ ) dengan rumus:
 
$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2}$$
- h) Menghitung jumlah kuadrat error ( $JK_E$ ) dengan rumus:
 
$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung  $JK_E$  urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.
- i) Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{TC}$ ) dengan rumus:

Alya Salsabila, 2015

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

- $JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$
- j) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok ( $RJK_{TC}$ ) dengan rumus:  

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$
- k) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan rumus:  

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$
- l) Mencari nilai uji F dengan rumus:  

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$
- m) Menentukan kriteria pengukuran : Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.
- n) Mencari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$  menggunakan rumus:  $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db_{TC}, db_E)}$  dimana  $db_{TC} = k-2$  dan  $db_E = n-k$
- o) Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.
- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka dinyatakan berpola linier.
  - 2) Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  , maka dinyatakan tidak berpola linier.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011, hlm. 158), yaitu: “Upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian”.

Tujuan dilakukannya analisis data adalah untuk mendeskripsikan data dan membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

#### 3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Salah satu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif. Sugiyono (2010, hlm. 169), menyatakan bahwa “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
 perpustakaan.upi.edu

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada tujuan penelitian yang sudah di rumuskan, yaitu (1) untuk melihat bagaimana gambaran variabel variabel yang diteliti (2) untuk melihat ada tidaknya pengaruh terhadap variabel yang diteliti. Berdasarkan tujuan tersebut maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan teknik analisis data deskriptif yaitu untuk menganalisis gambaran variabel.

Secara khusus analisis data deskriptif yang digunakan adalah dengan menghitung ukuran pemusatan dan penyebaran data yang telah diperoleh, kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

Adapun langkah kerja analisis data deskriptif menurut Sambas Ali yaitu:

- a) Membuat tabel perhitungan dan menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh, sebagai berikut:
- b) Tentukan ukuran variabel yang akan digambarkan. Menurut teori, ukuran variabel pendekatan saintifik dan kemampuan berpikir kritis adalah tingkatannya, oleh karena variabel pendekatan saintifik dan kemampuan berpikir kritis dapat digambarkan tingkatannya, yaitu pendekatan saintifik (tidak efektif, kurang efektif, cukup efektif, efektif) dan kemampuan berpikir kritis (tinggi, sedang, rendah).
- c) Membuat tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:
  1. Menentukan nilai tengah pada option instrumen yang sudah ditentukan, dan membagi dua sama banyak option instrumen berdasarkan nilai tengah.
  2. Memasangkan ukuran variabel dengan kelompok option instrumen yang sudah ditentukan.

**Tabel 3. 11**  
**Ukuran Variabel Penelitian**

<b>Ukuran Variabel Penelitian</b>	
<b>X</b>	<b>Y</b>
Efektif	Tinggi
Cukup Efektif	Sedang
Tidak Efektif	Rendah

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

3. Menghitung banyaknya frekuensi masing-masing option yang dipilih oleh responden, yaitu dengan melakukan *tally* terhadap data yang diperoleh untuk dikelompokkan pada kategori atau ukuran yang sudah ditentukan.
4. Menghitung persentase perolehan data untuk masing-masing kategori, yaitu hasil bagi frekuensi pada masing-masing kategori dengan jumlah responden, dikali seratus persen.
5. Memberikan penafsiran sesuai dengan hasil pada tabel distribusi frekuensi pada point 4.

### 3.8.2 Analisis Data Inferensial

Selanjutnya dilakukan pengujian teknik analisis inferensial yaitu digunakan sebagai alat untuk menarik kesimpulan terdapat pengaruh atau tidaknya antar variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana ini digunakan karena tujuan penelitian hendak mengkaji ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dan jenis data yang diperoleh berbentuk ordinal.

Langkah kerja analisis data inferensial (analisis regresi) yaitu:

- a) Melakukan editing data, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti konsistensi jawaban, dan menyeleksi keutuhan kuesioner sehingga data siap diproses.
- b) Melakukan input data (tabulasi), berdasarkan skor yang diperoleh responden.
- c) Menghitung jumlah skor yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- d) Menghitung nilai koefisien regresi.
- e) Menghitung nilai uji statistik t.
- f) Menentukan titik kritis atau nilai tabel r atau nilai tabel t, pada derajat bebas ( $db=N- k -1$ ) dan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ .
- g) Membandingkan nilai hitung r atau nilai hitung t dengan nilai r atau nilai t yang terdapat dalam tabel.
- h) Membuat kesimpulan, kriteria kesimpulan: jika nilai hitung r atau t lebih besar dari nilai tabel r atau t, maka item angket dinyatakan signifikan.

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

- i) Setelah menguji korelasi maka selanjutnya melakukan uji beda yaitu dengan menggunakan rumus uji t, dengan rumus sebagai berikut:

$$j) t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} - 2r\left(\frac{s_1}{\sqrt{n_1}}\right)\left(\frac{s_2}{\sqrt{n_2}}\right)}}$$

- k) Keterangan:

l)  $\bar{X}_1$  = Rata-rata sampel 1

m)  $\bar{X}_2$  = Rata-rata sampel 2

n)  $S_1$  = Simpangan Baku sampel 1

o)  $S_2$  = Simpangan Baku sampel 2

p)  $S_1^2$  = Varians sampel 1

q)  $S_2^2$  = Varians sampel 2

r)  $r$  = Korelasi antara dua sampel

s) Kriteria pengujian: ditolak  $H_0$  jika nilai hitung  $t$  lebih besar dari nilai tabel

$t$ . ( $t_0 > t_{\text{tabel (n-k-1)}}$ )

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan/jawaban yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun tujuan dilakukannya uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas antar variabel independen dan variabel dependen. Dengan dilakukannya pengujian hipotesis ini akan didapat suatu keputusan menerima atau menolak hipotesis.

Adapun alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen yaitu analisis regresi sederhana. Langkah pengujian hipotesis yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

Menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 50), langkah-langkah pengujian hipotesis, adalah sebagai berikut:

1. Menentukan rumusan hipotesis  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0 : \beta = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

$H_1 : \beta \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

2. Menentukan taraf kemaknaan/nyata  $\alpha$  (*level of significant  $\alpha$* ).

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

3. Gunakan uji statistik yang tepat.

Dalam penelitian ini menggunakan statistik uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r_s^2}}$$

(Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 50)

Dimana:

r = koefisien korelasi

k = banyaknya variabel bebas

n = ukuran sampel

t = mengikuti tabel distribusi t, dengan derajat bebas = n - k - 1

Kriteria pengujian: tolak  $H_0$  jika nilai hitung t lebih besar dari nilai tabel t. ( $t_0 > t_{\text{tabel } (n-k-1)}$ )

4. Menentukan nilai kritis dengan derajat kebebasan untuk:

$$db_{\text{reg}} = 1 \text{ dan } db_{\text{reg}} = n - 2$$

5. Membandingkan nilai uji t terhadap nilai  $t_{\text{tabel}} =$

$$t_{(1-\alpha)} \left( db_{\text{reg}} \left( \frac{b}{a} \right) (db_{\text{res}}) \right)$$

Dengan kriteria pengujian: jika nilai uji  $t \geq t_{\text{tabel}}$ , maka tolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Membuat kesimpulan.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan Korelasi *Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson dalam Sambas Ali Muhidin(2010, hlm. 26), seperti berikut:

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

(Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 47)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel X dan variabel Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ .

**Alya Salsabila, 2015**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai variabel X maka akan diikuti dengan penurunan nilai Y, dan berlaku sebaliknya.

1. Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
2. Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
3. Jika nilai  $r = 0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi