

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Dr. Radjiman No. 6 Bandung.

2. Populasi

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:297) yang mengemukakan bahwa “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jumlah pegawai negeri sipil (PNS) seluruhnya sebanyak 41 orang.

3. Sampel Penelitian

“Sampel adalah bagian dari populasi” (Moh. Nazir, 2005: 271).

Menurut Sugiyono (2011:118) bahwa sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.”

Sampel dalam penelitian ini diharapkan dapat mewakili populasinya, hal ini dilakukan karena besarnya populasi yang harus diteliti dan keterbatasan waktu dalam penelitian, namun demikian dengan teknik sampling yang digunakan hasilnya diharapkan dapat dipakai untuk menggeneralisasikan populasinya.

Sugiyono (2011:118) “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.” Untuk menentukan sampel yang akan digunakan

dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi relatif kecil. “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2011:118). Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti menentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

B. Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis dan efektif.

Menurut Nasution (2009:23) menjelaskan bahwa ”Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian itu.” Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Desain penelitian ini memberikan deskripsi atau gambaran agar memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian sehingga jelas apa yang menjadi fokus penelitiannya. Desain penelitian ini memaparkan populasi, metodologi yang digunakan, jumlah sampel, prosedur pengumpulan data, cara menganalisis data, kesimpulan dan lain sebagainya.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pegawai di bidang

Pendidikan dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Fokus penelitian mengenai penilaian kinerja meliputi :

- 1) Metode penilaian yaitu berorientasi masa lalu dan berorientasi masa depan.
- 2) Delapan unsur yang dinilai meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.
- 3) Syarat sistem penilaian kerja meliputi relevansi, reabilitas, akseptabel, sensitivitas dan praktis.
- 4) Hasil penilaian kinerja
- 5) Karakteristik penilai

Sedangkan disiplin kerja berfokus pada :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan terhadap prosedur kerja
- 3) Tingkat kewaspadaan
- 4) Ketaatan terhadap peraturan

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Dr. Radjiman No. 6 Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jumlah pegawai negeri sipil (PNS) seluruhnya sebanyak 42 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi relatif kecil. “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2011: 118). Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

mengenai permasalahan pada saat penelitian dilakukan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen angket tertutup. Analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian ini menggunakan desain *survey*. Nasution (2009:250) mengemukakan bahwa: “Desain *survey* bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang orang yang jumlahnya besar, dengan cara mewawancarai sejumlah kecil dari populasi itu.” Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan angket atau disebut juga kuesioner. Setelah data diperoleh, maka peneliti dapat menguji kebenaran hipotesis.

C. Metode Penelitian

Sugiyono (2011:3) mengemukakan bahwa: “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengadakan penelitian. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi pada masa sekarang. Hal ini, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sudjana dan Ibrahim (2001:64) mengenai penelitian deskriptif ini yaitu :

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian, yang terjadi pada saat sekarang. Dengan perkataan lain, bahwa penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan.

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Dengan demikian yang disebut dengan metode deskriptif adalah suatu cara dalam penelitian yang berusaha menggambarkan dan berusaha memecahkan permasalahan mengenai berbagai peristiwa yang sedang terjadi sekarang ini. Dengan demikian, dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan untuk mengkaji permasalahan aktual yang terjadi pada masa sekarang, yaitu Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Pendekatan Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2011:14), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statisik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Definisi pendekatan kuantitatif lebih difokuskan pada sistem pengumpulan dan pengolahan yang menggunakan angka-angka.

Pada pendekatan ini mengutamakan nilai-nilai matematis, terencana dan keakuratan dalam memecahkan permasalahan serta membuktikan hipotesis penelitian. Dengan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk lebih terencana, cermat dan pengumpulan data yang sistematis terkontrol sehingga hasil dari pembuktian hipotesis dapat jelas dengan hitungan statistik.

D. Definisi Operasional

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

Untuk membentuk kesamaan persepsi antara pembaca dengan penulis sehubungan dengan istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian, maka perlu didefinisikan secara operasional. Adapun definisi-definisi operasional yang berhubungan dengan judul penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:747), pengaruh adalah "Daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan."

Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang ada atau timbul dari variabel (X) yaitu Penilaian kinerja terhadap variable (Y) Disiplin Kerja Pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ialah proses mengukur prestasi kerja. Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Mulia Nasution (2000:91) menyatakan bahwa:

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui perilaku dan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai. Perilaku pegawai dapat dicerminkan oleh kehadiran, pengetahuan tentang pekerjaan, komunikasi yang dibina pegawai, kepemimpinan, kemampuan membuat pengawasan, membuat perencanaan, serta melaksanakan pembinaan. Sedangkan hasil yang dicapai seorang pegawai dapat dinilai dari kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Penilaian kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi pertumbuhan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, lembaga akan mengetahui

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

mana pegawai yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana pegawai yang akan menghambat pertumbuhan lembaga. Hal tersebut sesuai dengan pendapat T. Hani Handoko (1998:135) yang mengemukakan “Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses menilai prestasi kerja pegawai diwaktu yang lalu dan sebagai acuan untuk pemberian pendidikan dan pelatihan yang berlanjut dari apa yang sudah diberikan serta sebagai pertimbangan dalam pemberian imbalan kepada pegawai dengan melihat hasil kerjanya.

3) Disiplin Kerja

Yang dimaksud disiplin kerja, yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun lisan serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Rivai (2009:153) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah:

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap

tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancer. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Henry Simamora (2003:236) yaitu bahwa “Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada didalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

E. Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:148) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.”

Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2011:134) bahwa: “Dengan skala pengukuran ini, maka variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.”

Penyusunan instrumen penelitian dari tiap-tiap variabel dituangkan ke dalam kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Variable X

VARIABLE X	SUB VARIABLE	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO ITEM
-----------------------	-------------------------	------------------	--------------------------	--------------------

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

PENILAIAN KINERJA	Metode Penilaian	Berorientasi masa lalu	a. Metode skala peringkat.	1
		Berorientasi masa depan	a. Metode formulir naratif. b. Metode manajemen berdasarkan sasaran.	2 3
	Unsur-unsur yang dinilai	Kesetiaan	a. Kesetiaan kepada pekerjaan.	4
			b. Kesetiaan kepada organisasi.	5
		Prestasi Kerja	a. Kuantitas pekerjaan.	6
			b. Kualitas pekerjaan.	7
		Kejujuran	a. Melakukan kejujuran dalam bekerja.	8
			b. Menghindari dalam menyalahkkan wewenang.	9
		Kedisiplinan	a. Memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan absensi rendah.	10
			b. Menepati waktu datang dan pulang kerja.	11
			c. Tidak membolos pada jam kerja.	12
			d. Mematuhi peraturan yang dibuat oleh organisasi.	13
	Kerjasama	a. Melakukan pekerjaan dengan sifat <i>team work</i> .	14	
		b. Membina hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja.	15	
		c. Kesiediaan bekerja sama dengan pihak lain.	16	
	Kepribadian	a. Berprilaku sopan dan santun kepada atasan dan rekan kerja.	17	
		b. Berprilaku menyenangkan kepada atasan dan rekan kerja.	18	
	Prakarsa	a. Memiliki kemampuan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif.	19	
		b. Mengembangkan ide dan gagasan.	20	
	Tanggung jawab	a. Melibatkan diri sepenuhnya terhadap tugas-tugasnya.	21	

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

	Prinsip sistem penilaian kinerja	Relevansi	1. Keterkaitan unsur/aspek penilaian dengan uraian pekerjaan.	22
		Sensivitas	a. Kepekaan dalam membedakan pegawai yang efektif dan tidak efektif.	23,24
		Reliabilitas	a. Keterandalan alat ukur/instrument penilaian.	25
			b. Validitas dan konsistensi alatukur/instrument penilaian.	26
		Akseptabel	a. Dapat diterima atau terpakai mengenai instrument penilaiannya.	27
	Praktis	a. Kemudahan bagi penilai.	28	
		b. Kemudahan bagi yang dinilai.	29	
		c. Kemudahan bagi pengadministrasi penilaiannya.	30	
	Hasil penilaian kinerja	Bagi pegawai	a. Hasil penilaian sebagai evaluasi.	31,32,33
			b. Keterbukaan hasil penilaian kinerja.	34
Karakteristik penilai	Feedback	a. Pemberian umpan balik kepada pegawai.	35	
	Penilaian objektif	b. Menilai prestasi kerja secara objektif.	36	

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Variable Y

VARIABLE Y	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO ITEM
DISIPLIN	Kehadiran	a. Memahami ketentuan jam kerja	1,2,3
		b. Datang dan pulang tepat waktu	4,5
		c. Waktu bekerja sesuai dengan jam kerja	6
		d. Mengisi daftar hadir dan daftar pulang	7,8,9
	Ketaatan terhadap prosedur kerja	a. Memahami bidang tugas	10,11
		b. Menjalankan mekanisme kerja	12,13,14
	c. Menggunakan cara kerja inovatif	15	
	Tingkat	a. Memelihara dan menjaga kelengkapan	16,17,18

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

KERJA	kewaspadaan	kerja b. Menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja c. Menjaga lingkungan kerja	19,20 21,22
	Ketaatan terhadap peraturan	a. Pelaksanaan tugas b. Penyelesaian tugas c. Pengembangan kemampuan profesional d. Perintah dari pimpinan	23,24 25 26 27,28

Terdapat berbagai jenis skala yang dapat digunakan untuk penelitian sebagai acuan dalam pengukuran. Berdasarkan variabel yang diteliti, penelitian ini menggunakan jenis skala *likert*. Menurut Sugiyono (2011 : 134) menjelaskan bahwa “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden, disusun dengan menggunakan skala *likert* pada tabel 3.3

Tabel 3.3

Kriteria Alternatif Jawaban Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Jarang (JR)	2
Tidak Pernah (TP)	1
Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2011)

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Adapun cara untuk mengisi instrumen dalam penelitian ini adalah dengan cara *checklist* (✓), dimana responden memberikan tanda *checklist* (✓) pada alternatif jawaban yang dipilih pada setiap item-item pernyataan. Instrumen ini digunakan menjadi alat pengumpulan data penelitian dengan teknik angket, karena angket digunakan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden yang jumlahnya cukup banyak.

F. Proses pengembangan instrument

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik maka perlu didukung data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen penelitian. Instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel.

Uji coba instrumen dilaksanakan di bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan penentuan responden yang memiliki karakteristik yang sejenis dengan responden sebenarnya, dalam hal ini peneliti mengujicobakan kuesioner ini kepada 15 pegawai bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1. Uji Validitas

Suatu instrumen disusun untuk mengumpulkan data yang diperlukan, sebab data merupakan alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, suatu data harus memiliki tingkat kebenaran yang tinggi sebab akan menentukan kualitas penelitian. Uji validitas diperlukan oleh peneliti guna mengukur tingkat validitas dari instrumen. Sururi dan Suharto (2007:51) berpendapat bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid.

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Bailey (Silalahi, 2009: 244) mengemukakan validitas mengandung dua bagian: '(1) bahwa instrumen pengukuran adalah mengukur secara aktual konsep dalam pertanyaan, dan bukan beberapa konsep lain; dan (2) bahwa konsep dapat diukur secara akurat.' Oleh sebab itu, instrumen pengukur dikatakan valid atau sah apabila mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkap data tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat.

Adapun rumus yang dipergunakan untuk pengujian validitas instrumen ini adalah rumus yang ditetapkan oleh Pearson yang dikenal dengan korelasi *Product Moment*.

a. Menggunakan rumus Pearson *Product Moment*:

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

(Akdon, 2008: 144)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah skor-skor X yang dikuadratkan

$\sum Y^2$ = Jumlah skor-skor Y yang dikuadratkan

b. Selanjutnya dihitung dengan Uji-t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Akdon dan Sahlan, 2008: 144)

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

c. Langkah selanjutnya mencari t_{tabel} :

Jika diketahui signifikansi untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$, $15 - 2 = 13$) dengan uji satu pihak (one tail test) maka diperoleh $t_{tabel} = 1,771$

d. Mengkonsultasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} :

Setelah diketahui nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kesimpulannya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir soal dinyatakan **valid**, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka butir soal dinyatakan **tidak valid**.

Dari perhitungan hasil uji instrumen yang telah dilakukan, maka validitas setiap item diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Uji validitas variabel X (Penilaian Kinerja)

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dalam pengolahan data variabel X mengenai Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Perhitungan Uji Validitas
Variable X (Penilaian Kinerja)

No	r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	0,737	3,943	1,771	Valid
2	0,864	6,203	1,771	Valid
3	0,866	6,268	1,771	Valid
4	0,851	5,857	1,771	Valid
5	0,868	6,318	1,771	Valid
6	0,858	6,032	1,771	Valid
7	0,797	4,760	1,771	Valid
8	0,861	6,121	1,771	Valid

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

9	0,884	6,830	1,771	Valid
10	0,919	8,436	1,771	Valid
11	0,939	9,889	1,771	Valid
12	0,896	7,288	1,771	Valid
13	0,872	6,453	1,771	Valid
14	0,925	8,779	1,771	Valid
15	0,879	6,666	1,771	Valid
16	0,859	6,064	1,771	Valid
17	0,875	6,516	1,771	Valid
18	0,905	7,607	1,771	Valid
19	0,879	6,649	1,771	Valid
20	0,898	7,378	1,771	Valid
21	0,889	7,020	1,771	Valid
22	0,850	5,821	1,771	Valid
23	0,771	4,377	1,771	Valid
24	0,786	4,590	1,771	Valid
25	0,860	6,089	1,771	Valid
26	0,758	4,201	1,771	Valid
27	0,742	3,991	1,771	Valid
28	0,842	5,646	1,771	Valid
29	0,750	4,094	1,771	Valid
30	0,713	3,671	1,771	Valid
31	0,766	4,306	1,771	Valid
32	0,769	4,347	1,771	Valid
33	0,819	5,161	1,771	Valid
34	0,805	4,897	1,771	Valid
35	0,927	8,956	1,771	Valid
36	0,795	4,726	1,771	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.4, diperoleh seluruh item yang berjumlah 36 item dinyatakan valid untuk angket variabel X (Penilaian Kinerja) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka seluruh item digunakan.

2) Uji validitas variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai)

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dalam pengolahan data variabel Y mengenai Disiplin Kerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Perhitungan Uji Validitas
Variabel Y (Disiplin Kerja)

No	r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	0,453	1,836	1,771	Valid
2	0,463	1,885	1,771	Valid
3	0,452	1,831	1,771	Valid
4	0,454	1,839	1,771	Valid
5	0,480	1,973	1,771	Valid
6	0,454	1,838	1,771	Valid
7	0,468	1,911	1,771	Valid
8	0,468	1,911	1,771	Valid
9	0,472	1,933	1,771	Valid
10	0,458	1,861	1,771	Valid
11	0,453	1,835	1,771	Valid
12	0,537	2,300	1,771	Valid
13	0,470	1,923	1,771	Valid
14	0,541	2,325	1,771	Valid
15	0,525	2,225	1,771	Valid
16	0,469	1,918	1,771	Valid
17	0,519	2,192	1,771	Valid
18	0,512	2,152	1,771	Valid
19	0,527	2,237	1,771	Valid
20	0,501	2,090	1,771	Valid
21	0,448	1,810	1,771	Valid
22	0,456	1,850	1,771	Valid
23	0,506	2,116	1,771	Valid
24	0,507	2,121	1,771	Valid
25	0,454	1,838	1,771	Valid
26	0,502	2,092	1,771	Valid
27	0,568	2,129	1,771	Valid
28	0,525	2,229	1,771	Valid

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.5, diperoleh seluruh item yang berjumlah 28 item dinyatakan valid untuk angket variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka seluruh item digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Setelah butir instrumen dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah menentukan reliabilitas dari setiap instrumen. Sururi dan Suharto (2007:51) mengemukakan bahwa “reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.”

Dalam penelitian ini, langkah-langkah pengujian reliabilitas instrumen mengikuti pendapat Akdon dan Hadi (2005: 151) sebagai berikut:

- a. Menghitung total skor setiap responden.
- b. Menghitung korelasi *Product Moment* dengan rumus:

$$r_b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_b = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah skor-skor X yang dikuadratkan

$\sum Y^2$ = Jumlah skor-skor Y yang dikuadratkan

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

- c. Menghitung reliabilitas seluruh item dengan rumus *Spearman Brown*, sebagai berikut:

$$r_{15} = \left(\frac{2r_b}{1+r_b} \right)$$

(Sugiyono, 2011: 185)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi *product moment* antara belah pertama dan kedua

- d. Mencari r_{tabel} apabila dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2, 15 - 2 = 13$) maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,553.
- e. Membuat keputusan dengan membandingkan r_{15} dengan r_{tabel} dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut.

Jika $r_{15} > r_{tabel}$ berarti butir item instrumen reliabel, dan

Jika $r_{15} < r_{tabel}$ berarti butir item instrumen tidak reliabel.

Selanjutnya untuk menentukan reliabilitas atau tidaknya instrumen didasarkan pada uji coba hipotesa dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_i > r_{tabel}$, maka reliabel
- b. Jika $r_i < r_{tabel}$, maka tidak reliabel

Dengan cara perhitungan seperti di atas, hasil uji reliabilitas instrumen untuk variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

- 1) Uji Reliabilitas variabel X (Penilaian Kinerja)

Hasil uji reliabilitas pengolahan data variabel X (Penilaian Kinerja) dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Variable X (Penilaian Kinerja)

No	r_{hitung}	r_{15}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,737	0,849	0,553	Reliabel
2	0,864	0,927	0,553	Reliabel
3	0,866	0,928	0,553	Reliabel
4	0,851	0,919	0,553	Reliabel
5	0,868	0,929	0,553	Reliabel
6	0,858	0,923	0,553	Reliabel
7	0,797	0,887	0,553	Reliabel
8	0,861	0,925	0,553	Reliabel
9	0,884	0,938	0,553	Reliabel
10	0,919	0,958	0,553	Reliabel
11	0,939	0,968	0,553	Reliabel
12	0,896	0,945	0,553	Reliabel
13	0,872	0,932	0,553	Reliabel
14	0,925	0,961	0,553	Reliabel
15	0,879	0,935	0,553	Reliabel
16	0,859	0,924	0,553	Reliabel
17	0,875	0,933	0,553	Reliabel
18	0,905	0,950	0,553	Reliabel
19	0,879	0,935	0,553	Reliabel
20	0,898	0,946	0,553	Reliabel
21	0,889	0,941	0,553	Reliabel
22	0,850	0,919	0,553	Reliabel
23	0,771	0,871	0,553	Reliabel
24	0,786	0,880	0,553	Reliabel
25	0,860	0,925	0,553	Reliabel
26	0,758	0,862	0,553	Reliabel
27	0,742	0,851	0,553	Reliabel
28	0,842	0,914	0,553	Reliabel
29	0,750	0,857	0,553	Reliabel
30	0,713	0,832	0,553	Reliabel
31	0,766	0,867	0,553	Reliabel
32	0,769	0,869	0,553	Reliabel
33	0,819	0,900	0,553	Reliabel

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas
 Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

34	0,805	0,892	0,553	Reliabel
35	0,927	0,962	0,553	Reliabel
36	0,795	0,885	0,553	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.6, diperoleh seluruh item yang berjumlah 36 item dinyatakan reliabel untuk angket variabel X (Penilaian Kinerja) karena $r_{15} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka seluruh item digunakan.

2) Uji Reliabilitas variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai)

Hasil uji reliabilitas pengolahan data variabel Y (Disiplin kerja pegawai) dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai)

No	r_{hitung}	r_{15}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,453	0,624	0,553	Reliabel
2	0,463	0,633	0,553	Reliabel
3	0,452	0,623	0,553	Reliabel
4	0,454	0,624	0,553	Reliabel
5	0,480	0,648	0,553	Reliabel
6	0,454	0,624	0,553	Reliabel
7	0,468	0,638	0,553	Reliabel
8	0,468	0,638	0,553	Reliabel
9	0,472	0,641	0,553	Reliabel
10	0,458	0,628	0,553	Reliabel
11	0,453	0,624	0,553	Reliabel
12	0,537	0,699	0,553	Reliabel
13	0,470	0,640	0,553	Reliabel
14	0,541	0,702	0,553	Reliabel
15	0,525	0,689	0,553	Reliabel
16	0,469	0,639	0,553	Reliabel
17	0,519	0,683	0,553	Reliabel
18	0,512	0,677	0,553	Reliabel

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

19	0,527	0,690	0,553	Reliabel
20	0,501	0,668	0,553	Reliabel
21	0,448	0,619	0,553	Reliabel
22	0,456	0,626	0,553	Reliabel
23	0,506	0,672	0,553	Reliabel
24	0,507	0,672	0,553	Reliabel
25	0,454	0,624	0,553	Reliabel
26	0,502	0,668	0,553	Reliabel
27	0,568	0,674	0,553	Reliabel
28	0,525	0,689	0,553	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.7, diperoleh seluruh item yang berjumlah 28 item dinyatakan reliabel untuk angket variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) karena $r_{15} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka seluruh item digunakan.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber primer

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber primer. “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” (Sugiyono, 2011: 193).

a. Angket (kuesioner)

Sugiyono (2011: 199) mendefinisikan kuesioner merupakan “Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Dalam penelitian ini digunakan kuesioner tertutup dengan menyediakan beberapa alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu diantaranya. Keuntungan menggunakan kuesioner tertutup adalah jawaban-jawaban lebih terarah, mudah diolah, dan dianalisa. Kuesioner tertutup yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, dimana terdiri dari sejumlah pernyataan yang meminta reaksi responden.

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

b. Wawancara

Sugiyono (2011: 194) mengemukakan bahwa:

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.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang menjadi objek penelitian khususnya mengenai penilaian kinerja dan disiplin kerja yang hasilnya digunakan untuk melengkapi data penelitian yang sedang diteliti.

2. Sumber sekunder

Menurut Sugiyono (2011: 193) “Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen.”

Sumber sekunder berupa kajian kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis seperti dari referensi buku, internet, makalah maupun penelitian sejenis yang berkaitan dengan objek penelitian.

H. Analisis Data

Pengolahan data merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seleksi angket

Pada tahapan ini, langkah pertama yang dilakukan yaitu memeriksa dan menyeleksi data yang terkumpul dari responden. Hal ini sangat

penting untuk dilakukan dalam meyakinkan bahwa data-data yang telah terkumpul memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut.

2. Perhitungan Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-rata (*Weighted Mean Score*)

Perhitungan dengan teknik ini dimaksudkan untuk menentukan setiap *item* sesuai dengan kriteria atau tolak ukur yang ditentukan. Adapun langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut:

- a. Pemberian bobot nilai untuk setiap alternatif
- b. Menghitung frekuensi dari setiap alternatif jawaban yang dipilih
- c. Mencari jumlah nilai jawaban yang dipilih responden pada tiap pernyataan, yaitu dengan cara menghitung frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban tersebut, kemudian dikalikan dengan bobot alternatif itu sendiri
- d. Menghitung nilai rata-rata (\bar{X}) untuk setiap butir pertanyaan dalam kedua bagian angket, dengan menggunakan rumus:

$$\bar{X} = \frac{X}{n}$$

Keterangan:

\bar{X} = Jumlah rata-rata yang dicari

X = Jumlah skor gabungan (frekuensi jawaban dikali bobot untuk setiap alternatif kategori)

n = Jumlah responden

(Sudjana, 2005: 67)

- e. Menentukan kriteria pengelompokkan WMS untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban. Kriterianya sebagai berikut.

Tabel 3.8

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran	
3,01 – 4,00	Sangat Baik	Selalu	Sangat Setuju
2,01 – 3,00	Baik	Sering	Setuju
1,01 – 2,00	Cukup	Jarang	Tidak Setuju
0.01 – 1,00	Rendah	Tidak Pernah	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sudjana (2005: 91)

3. Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku

Menurut Akdon (2008: 86) dalam mengubah skor mentah menjadi skor baku dalam setiap variabel, dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$T_i = 50 + 10 \left(\frac{X_i - \bar{X}}{s} \right)$$

Keterangan :

T_i = Skor baku

X_i = Skor mentah

s = Standar deviasi

\bar{X} = Rata-rata (Mean)

● Untuk mengubah skor mentah menjadi skor baku, diperlukan beberapa langkahberikut ini:

- Menentukan skor mentah terbesar dan terkecil
- Menentukan rentang (R) dengan cara skor tertinggi (ST) dikurangi skor terendah (SR)

$$R = ST - SR$$

- Menentukan banyaknya kelas (BK), dengan rumus *Sturgess*

$$BK = 1 + (3,3) \log n$$

- Menentukan panjang kelas (i), dengan rumus Rentang dibagi Banyaknya Kelas

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

$$i = \frac{R}{BK}$$

- e. Membuat tabel distribusi frekuensi dengan (BK) dan (i) yang sudah diketahui
- f. Menentukan rata-rata (mean) dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i x_i}{f_i}$$

- g. Menentukan standar deviasi (s) dengan rumus:

$$S = \sqrt{\frac{n(\sum f_i x_i^2) - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}}$$

- h. Mengubah skor mentah menjadi skor baku dengan rumus:

$$T_i = 50 + 10 \left(\frac{X_i - \bar{X}}{s} \right)$$

4. Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas data ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya penyebaran data. Hasil pengujian normalitas distribusi data akan menentukan teknik statistik apa yang akan digunakan dalam pengolahan data selanjutnya. Apabila data tersebar dengan normal maka teknik perhitungannya menggunakan teknik statistik parametrik, namun apabila data tidak tersebar dengan normal maka teknik perhitungannya menggunakan teknik statistik non parametrik. Dalam perhitungan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan rumus Chi Kuadrat (X^2) sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

(Akdon dan Hadi, 2005: 171)

Keterangan:

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

χ^2 = Chi Kuadrat

f_o = Frekuensi hasil penelitian

f_e = Frekuensi yang diharapkan

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menggunakan formulasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan skor mentah terbesar dan terkecil
- b. Menentukan rentang (R) dengan cara skor tertinggi (ST) dikurangi skor terendah (SR)

$$R = ST - SR$$

- c. Menentukan banyaknya kelas (BK), dengan rumus *Sturges*

$$BK = 1 + (3,3) \log n$$

- d. Menentukan panjang kelas (i), dengan rumus Rentang dibagi Banyaknya Kelas

$$i = \frac{R}{BK}$$

- e. Membuat tabel distribusi frekuensi dengan (BK) dan (i) yang sudah diketahui
- f. Menentukan rata-rata (mean) dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i x_i}{f_i}$$

- g. Menentukan standar deviasi (s) dengan rumus:

$$S = \sqrt{\frac{n(\sum f_i x_i^2) - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}}$$

- h. Membuat daftar frekuensi yang diharapkan dengan cara:
 - 1) Menentukan batas kelas, yaitu angka kiri kelas interval pertama dikurangi 0,5 dan kemudian angka skor-skor kanan interval ditambah 0,5
 - 2) Mencari Z score untuk batas kelas dengan rumus:

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

$$Z = \frac{\text{Batas Kelas} - (\bar{X})}{s}$$

- 3) Mencari luas daerah antara 0 – Z dari tabel kurva normal dari 0 – Z dengan menggunakan angka-angka pada batas kelas.
- 4) Mencari luas tiap interval dengan mencari selisih luas 0 – Z kelas interval. Caranya dengan mengurangkan angka-angka 0 – Z yaitu angka baris pertama dikurangi baris kedua, angka baris kedua dikurangi baris ketiga dan begitu seterusnya, kecuali untuk angka yang paling tengah ditambahkan dengan angka baris berikutnya.
- 5) Mencari frekuensi yang diharapkan (f_e) diperoleh dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden.
- 6) Mencari frekuensi hasil penelitian (f_o) diperoleh dengan cara melihat setiap kelas interval pada tabel distribusi frekuensi.

- i. Mencari Chi Kuadrat (X^2) dengan memasukkan harga-harga ke dalam rumus:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

- j. Menentukan keberartian X^2 dengan cara membandingkan X^2_{hitung} dengan X^2_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = $k - 1$, dengan kriteria: distribusi dikatakan normal apabila $X^2_{\text{hitung}} < X^2_{\text{tabel}}$ dan distribusi dapat dikatakan tidak normal apabila $X^2_{\text{hitung}} > X^2_{\text{tabel}}$.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mencari derajat hubungan antar variabel-variabelnya dan mengetahui apakah terdapat pengaruh/kontribusi yang positif dan signifikan antara Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan analisis korelasi, uji signifikansi

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dilanjut dengan koefisien korelasi ganda dan uji signifikansi korelasi ganda.

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah suatu teknik statistik yang tujuannya adalah untuk mengukur derajat hubungan dan bagaimana eratnya hubungan itu. Wijaya (2000: 122) mendefinisikan analisis korelasi “Merupakan studi yang membahas tentang derajat keeratn hubungan antar perubah, yang dinyatakan dengan koefisien korelasi.”

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
 n = Jumlah responden
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y
 $\sum X$ = Jumlah skor item
 $\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

Adapun langkah-langkah perhitungannya adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat tabel penolong untuk menghitung korelasi *Pearson Product Moment*.
- 2) Mencari r_{hitung} dengan cara memasukkan angka statistik dari tabel penolong sesuai rumus
- 3) Menafsirkan besarnya koefisien korelasi dengan klasifikasi yang diperoleh dari Akdon (2008: 188). Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.9
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

0,60 – 0.799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011: 257)

b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Uji signifikansi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi korelasi antara variabel X dan Y, dilakukan dengan uji independen untuk mencari harga t maka digunakan uji signifikansi dengan rumus yang dikemukakan oleh Akdon (2008: 188)

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian terhadap uji satu pihak dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) pada tingkat signifikansi tertentu. Kaidah pengujian adalah jika hasil konsultasi harga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi adalah signifikan, tetapi jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi adalah tidak signifikan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel (X) yaitu Penilaian Kinerja terhadap variabel variabel (Y) yaitu Disiplin Kerja Pegawai. Adapun untuk mengetahui koefisien determinasi dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Akdon (2008: 188) yaitu:

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi yang dicari

r^2 = Koefisien korelas

Tabel 3.10
Interpretasi Koefisien Determinasi (r^2)

Nilai Koefisien Determinasi (%)	Tingkat Hubungan
81 – 100	Sangat Kuat
61 – 80	Kuat
41 – 60	Cukup Kuat
21 – 40	Rendah
0 – 20	Sangat Rendah

Sumber: Akdon (2008: 188)

d. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa jauh nilai variabel dependent bila nilai independent diubah. Regresi digunakan untuk analisis antar satu variabel dengan variabel yang lain secara konseptual mempunyai hubungan kausal fungsional.

Rumus yang digunakan dalam uji regresi sederhana yaitu :

$$\hat{Y} = \alpha + b X$$

Keterangan :

\hat{Y} = Harga variabel Y yang diramalkan

α = Harga garis regresi yaitu apabila $X=0$

b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada variabel Y jika satu unit perubahan terjadi pada variabel X

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

X = Harga Variabel X

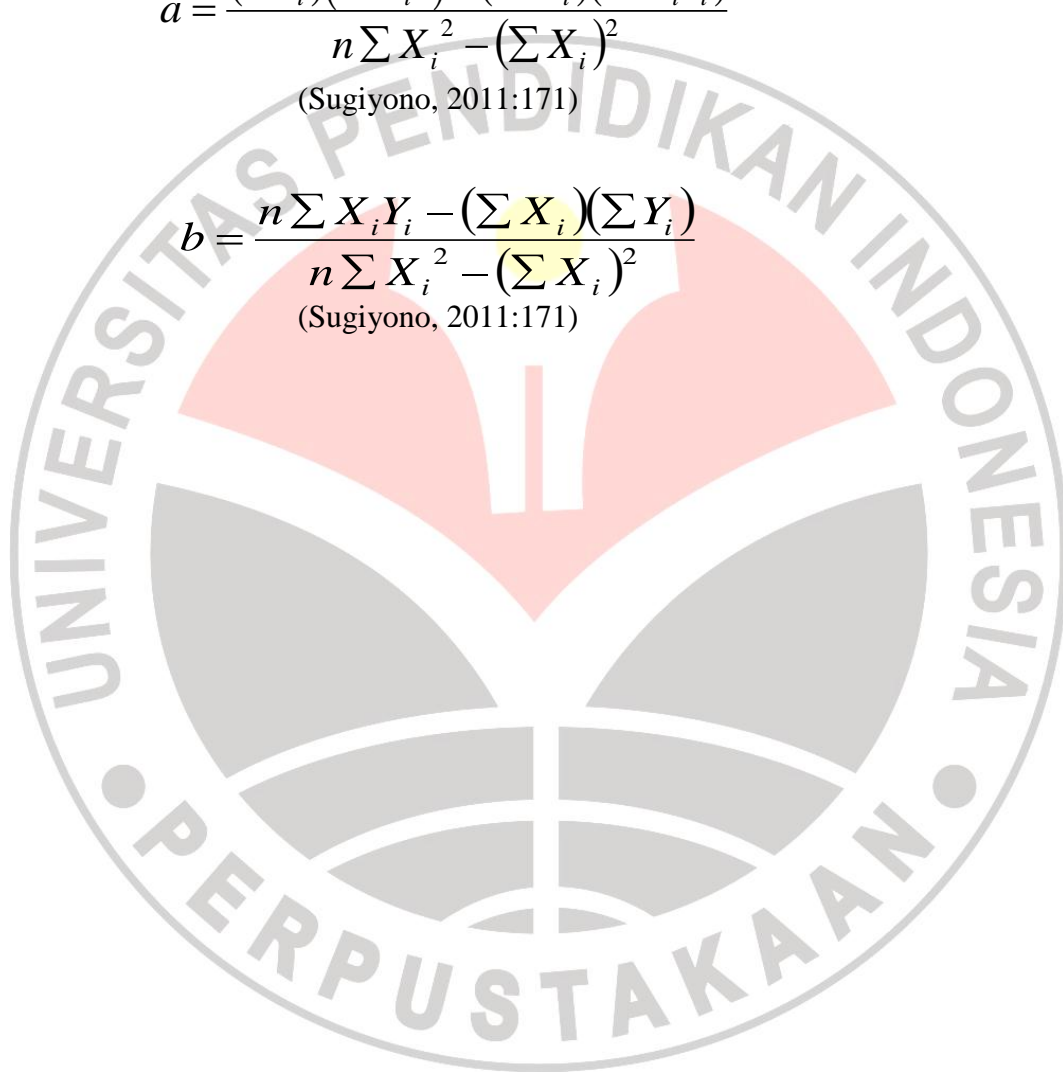
Selanjutnya, untuk mencari harga a dan harga b , maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2011:171)

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2011:171)



Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

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