

## **BAB III**

### **METODE DAN DESAIN PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel kompetensi ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), dan variabel kinerja ( $Y$ ), dimana variabel kompetensi ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas (*independent variable*), sedangkan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) merupakan variabel terikat (*dependent variable*). Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanasi (*explanatory survey method*). Sontani & Muhidin (2011, hlm. 6) berpendapat bahwa:

“Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuat rencana atau pengambilan keputusan. Penelitian survey ini merupakan studi bersifat kuantitatif dan umumnya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya”.

Pendapat lain dari Faisal (2007, hlm. 18) yang menjelaskan bahwa:

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

Dengan penggunaan metode survey eksplanasi ini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara tiga variabel yaitu variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

### 3.3 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Creswell (2010, hlm. 24) menyatakan bahwa:

“Pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka”.

Selain itu, penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012, hlm. 11) adalah sebagai berikut:

“Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

#### 3.3.1 Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2017, hlm. 38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi tiga variabel, yaitu kompetensi sebagai variabel bebas pertama (Variabel  $X_1$ ), disiplin kerja sebagai variabel bebas kedua (Variabel  $X_2$ ) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Variabel  $Y$ ). Maka bentuk operasionalisasinya adalah sebagai berikut:

##### 3.3.1.1 Operasional Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

Menurut Spencer dan Spencer dalam Yuniarsih & Suwatno (2016, hlm. 21) “Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kinerja yang efektif dan superior”.

Ukuran-ukuran untuk melihat kompetensi dilihat dari indikator-indikator berikut menurut Spencer dan Spencer dalam Yuniarsih & Suwatno (2016, hlm. 25-28), yaitu (1) kompetensi berprestasi dan tindakan, (2) kompetensi melayani, (3) kompetensi memimpin, (4) kompetensi mengelola, (5) kompetensi berfikir, dan (6) kompetensi kepribadian yang efektif. Secara lebih rinci, operasional variabel kompetensi akan dibahas pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Kompetensi**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	Nomor Item
Kompetensi (X <sub>1</sub> ) “Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior”.  Spencer dan Spencer dalam Yuniarsih & Suwatno, (2016, hlm. 21)	1. Kompetensi Berprestasi dan Bertindak ( <i>Achievement and Action</i> )	1. Kemampuan pegawai bekerja melampaui standar yang telah ditetapkan	Ordinal	1
		2. Ketelitian pegawai dalam mengecek pekerjaan	Ordinal	2
		3. Inisiatif pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang telah ditetapkan	Ordinal	3
		4. Inisiatif pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa diminta oleh atasan	Ordinal	4
		5. Keinginan pegawai untuk mengetahui lebih banyak tentang sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya	Ordinal	5
	2. Kompetensi Melayani ( <i>Helping and Human Service</i> )	1. Kemampuan pegawai memahami perasaan orang lain	Ordinal	6
		2. Kemampuan pegawai untuk	Ordinal	7

		membantu dan melayani orang lain		
	3. Kompetensi Mempengaruhi ( <i>Influence</i> )	1. Kemampuan pegawai untuk mendapatkan dukungan dari orang lain	Ordinal	8
		2. Kemampuan pegawai untuk mengidentifikasi siapa pengambil keputusan sebenarnya	Ordinal	9
		3. Kemampuan pegawai membangun hubungan perkawanan atau jaringan dengan orang lain	Ordinal	10
	4. Kompetensi Mengelola ( <i>Managerial</i> )	1. Kemampuan pegawai untuk mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain	Ordinal	11
		2. Kemampuan pegawai untuk memerintah dan mengarahkan orang lain agar mencapai tujuan organisasi	Ordinal	12
		3. Kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan orang lain	Ordinal	13
		4. Kemampuan pegawai mengajak orang lain untuk bekerjasama	Ordinal	14
		5. Kemampuan pegawai mengambil peran sebagai pemimpin	Ordinal	15

		dalam sebuah kelompok		
	5. Kompetensi Berpikir ( <i>Cognitive</i> )	1. Kemampuan pegawai memahami situasi kerja	Ordinal	16
		2. Kemampuan pegawai memahami dan mencari solusi suatu masalah	Ordinal	17
		3. Kemampuan pegawai untuk mendistribusikan pengetahuan atau keterampilan pada orang lain	Ordinal	18
	6. Kompetensi Kepribadian yang Efektif ( <i>Personal Effectiveness</i> )	1. Kemampuan pegawai mengendalikan emosi ketika bekerja	Ordinal	19
		2. Kepercayaan diri pegawai akan kemampuannya dalam bekerja	Ordinal	20
		3. Kemampuan pegawai belajar dari kesalahan yang telah diperbuat	Ordinal	21
		4. Kemampuan pegawai beradaptasi dengan situasi kerja yang berbeda	Ordinal	22
		5. Kemampuan pegawai untuk bekerja secara individu ataupun kelompok	Ordinal	23
		6. Komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	24

Sumber: Spencer dan Spencer dalam Yuniarsih & Suwatno (2016, hlm. 25-28)

### 3.3.1.2 Operasional Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Disiplin kerja dalam penelitian ini diambil dari pendapat Hasibuan (2017, hlm. 193) yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja diukur melalui indikator: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukum, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan. Secara lebih rinci, operasional variabel disiplin kerja akan dibahas pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	Nomor Item
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) “Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.  Hasibuan (2017, hlm. 193)	1. Tujuan dan kemampuan	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	Ordinal	1
		2. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	2
		3. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	Ordinal	3
	2. Teladan pimpinan	1. Pimpinan memberikan contoh dengan baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan	Ordinal	4
		2. Sikap pimpinan ikut mempengaruhi kedisiplinan bawahan	Ordinal	5
	3. Balas jasa	1. Imbalan yang diberikan organisasi memberikan	Ordinal	6

		kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani 2. Program kesejahteraan yang diberikan organisasi memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani	Ordinal	7
	4. Keadilan	1. Pimpinan memperlakukan pegawai dengan adil dalam memberikan tugas dan pekerjaan 2. Pimpinan memperlakukan pegawai dengan adil dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan	Ordinal  Ordinal	8  9
	5. Waskat	1. Pimpinan hadir di tempat kerja untuk mengawasi kinerja bawahannya 2. Pimpinan selalu memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal  Ordinal	10  11
	6. Sanksi hukum	1. Pegawai bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan jika melanggar	Ordinal	12

		ketentuan organisasi 2. Sanksi yang diberikan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan pegawai	Ordinal	13
	7. Ketegasan	1. Pimpinan bertindak tegas untuk menghukum bawahannya yang tidak disiplin 2. Pimpinan yang bertindak tegas dapat memelihara kedisiplinan bawahan	Ordinal  Ordinal	14  15
	8. Hubungan kemanusiaan	1. Pegawai mampu membangun hubungan yang baik dengan pegawai lainnya 2. Pegawai saling menghormati dengan pegawai lain	Ordinal  Ordinal	16  17

Sumber: Hasibuan (2017, hlm. 194-198)

### 3.3.1.3 Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dalam penelitian ini diambil dari pendapat Gomes dalam Mangkunegara (2012, hlm. 9) yang mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kinerja pegawai meliputi indikator: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) kreativitas, (5) kerjasama, (6) tanggungjawab, (7) inisiatif, dan (8) kualitas diri. Secara lebih rinci, operasional variabel kinerja pegawai akan dibahas pada tabel berikut ini:



**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Nomor Item</b>
Kinerja (Y)  “Kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.  Gomes dalam Mangkunegara (2012, hlm. 9)	1. Kuantitas kerja	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	1
		2. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan	Ordinal	2
	2. Kualitas kerja	1. Kemampuan pegawai mencapai standar kualitas yang diinginkan	Ordinal	3
		2. Ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	4
	3. Pengetahuan tentang pekerjaan	1. Pemahaman pengetahuan pegawai tentang pekerjaan yang ditugaskan	Ordinal	5
		2. Pegawai meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaannya	Ordinal	6
	4. Kreativitas	1. Kreativitas pegawai dalam bekerja	Ordinal	7
		2. Pegawai mampu memunculkan ide/gagasan baru	Ordinal	8
	5. Kerjasama	1. Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain	Ordinal	9
		2. Kepercayaan terhadap orang lain dalam bekerja	Ordinal	10
	6. Tanggung jawab	1. Hadir tepat waktu ketika bekerja	Ordinal	11
		2. Pulang pada jam yang telah	Ordinal	12

		ditentukan		
		3. Bertanggungjawab untuk selalu hadir dalam bekerja	Ordinal	13
		4. Bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	14
	7. Inisiatif	1. Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan	Ordinal	15
		2. Bekerja dengan kesadaran diri sendiri tanpa menunggu perintah dari atasan	Ordinal	16
	8. Kualitas Diri	1. Mengutamakan kejujuran dalam setiap pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	17
		2. Mampu memimpin orang lain dalam bekerja	Ordinal	18
		3. Bersikap ramah terhadap orang lain	Ordinal	19
		4. Berperilaku dan bertindak merujuk pada nilai-nilai moral dan etika yang berlaku	Ordinal	20

Sumber: Gomes (2003, hlm. 142)

### 3.3.2 Populasi Penelitian

Untuk mengumpulkan data yang akan diolah dan dianalisis, maka kita perlu menentukan populasinya terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Riduwan (2010, hlm. 238) memberikan pengertian bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Adapun menurut Muhidin (2010, hlm. 1) menyatakan bahwa 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). Dengan demikian populasi tidak terbatas pada sekelompok orang, tetapi apa saja yang menjadi perhatian kita.

Berdasarkan paparan di atas yang menjadi target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut yang berjumlah 42 orang.

**Tabel 3.4**  
**Populasi Penelitian**

<b>NO</b>	<b>BAGIAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Bidang Umum	5 orang
2	Kepegawaian	19 orang
3	Keuangan & aset	13 orang
4	Perencanaan	5 orang
<b>TOTAL</b>		<b>42 orang</b>

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Garut

### 3.3.3 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti oleh penulis sehingga masalah yang timbul dapat dipecahkan. Adapun teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah cara-cara yang ditempuh dan alat yang digunakan untuk menumpulkan data terdiri dari:

1. Kuesioner (angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono (2017, hlm. 142)  
Hal senada diungkapkan oleh Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 44) kuesioner atau yang juga dikenal dengan angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.

Dalam menyusun angket, dilakukan beberapa prosedur seperti berikut.

- a. Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan/pernyataan.  
Merumuskan item-item pertanyaan/pernyataan dan alternatif jawaban. Terdapat lima alternatif jawaban dan setiap alternatif jawaban disesuaikan dengan pernyataan.
  - b. Menetapkan skala penelitian  
Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model Likert. Skala Likert menurut Nazir (2013, hlm. 338) merupakan suatu skala untuk mengukur sikap seseorang terhadap suatu hal dengan menggunakan ukuran ordinal (dibuat rangking).  
Skala likert biasa juga disebut sebagai “skala sikap” yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh seseorang memiliki ciri-ciri sikap tertentu yang ingin diteliti dengan dihadapkan pada beberapa pernyataan “positif” dan “negatif” (dalam jumlah yang berimbang) dan beberapa pernyataan tersebut dijawab dengan beberapa alternatif jawaban “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Ragu-ragu”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”.
2. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari dokumen yang diberikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

### **3.3.4 Pengujian Instrumen Penelitian**

Instrumen sebagai alat pengumpulan data sangatlah perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Pengujian instrumen ini dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reabilitas.

#### **3.2.3.1 Uji Validitas**

Suatu alat pengukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian harus valid. Pengujian instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur didalam melakukan fungsinya. Menurut Arikunto (2010, hlm. 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Pengujian validitas instrumen menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (dalam Muhidin, 2010, hlm. 26), sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total (seluruh item)

$\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

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

1. Menyebar instrumen yang akan 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 didalamnya 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 bulir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-3, yaitu 20 orang. Sehingga diperoleh db = 20 – 3 = 17, dan  $\alpha = 5\%$ .
8. Membuat kesimpulan, yaitu dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid.
  - b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid

Jika instrumen itu valid, maka item tersebut dapat digunakan dalam angket penelitian. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2010*. Berikut rekapitulasi perhitungannya.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>**

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,538	0,456	Valid
2	0,599	0,456	Valid
3	0,661	0,456	Valid
4	0,471	0,456	Valid
5	0,487	0,456	Valid
6	0,451	0,456	Tidak Valid
7	0,538	0,456	Valid
8	0,542	0,456	Valid
9	0,282	0,456	Tidak Valid
10	0,637	0,456	Valid
11	0,635	0,456	Valid
12	0,573	0,456	Valid
13	0,362	0,456	Tidak Valid
14	0,541	0,456	Valid
15	0,662	0,456	Valid
16	0,524	0,456	Valid
17	0,667	0,456	Valid
18	0,543	0,456	Valid
19	0,535	0,456	Valid
20	0,506	0,456	Valid
21	0,395	0,456	Tidak Valid
22	0,554	0,456	Valid
23	0,561	0,456	Valid
24	0,618	0,456	Valid

Sumber: Hasil uji coba angket, 2018

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>**

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,566	0,456	Valid
2	0,632	0,456	Valid
3	0,756	0,456	Valid
4	0,584	0,456	Valid
5	0,412	0,456	Tidak Valid
6	0,538	0,456	Valid
7	0,502	0,456	Valid
8	0,710	0,456	Valid
9	0,622	0,456	Valid
10	0,559	0,456	Valid
11	0,557	0,456	Valid
12	0,581	0,456	Valid
13	0,675	0,456	Valid
14	0,525	0,456	Valid
15	0,470	0,456	Valid
16	0,496	0,456	Valid
17	0,576	0,456	Valid

Sumber: Hasil uji coba angket, 2018

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,558	0,456	Valid
2	0,436	0,456	Tidak Valid
3	0,685	0,456	Valid
4	0,567	0,456	Valid
5	0,542	0,456	Valid
6	0,461	0,456	Valid
7	0,599	0,456	Valid
8	0,499	0,456	Valid
9	0,512	0,456	Valid
10	0,595	0,456	Valid
11	0,663	0,456	Valid
12	0,489	0,456	Valid
13	0,706	0,456	Valid
14	0,638	0,456	Valid

15	0,597	0,456	Valid
16	0,534	0,456	Valid
17	0,535	0,456	Valid
18	0,561	0,456	Valid
19	0,489	0,456	Valid
20	0,691	0,456	Valid

Sumber: Hasil uji coba angket, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja (Y) diperoleh beberapa informasi. Pada variabel etos kerja kompetensi ( $X_1$ ) dengan 24 item pernyataan, 20 item pernyataan dinyatakan valid dan 4 item pernyataan dinyatakan tidak valid. Kemudian pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan 17 item pernyataan, 16 item pernyataan dinyatakan valid dan 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid. Dan untuk variabel kinerja (Y) dengan 20 item pernyataan, 19 item pernyataan dinyatakan valid dan 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid.

### 3.2.3.2 Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas instrumen, selanjutnya adalah melakukan uji reabilitas instrumen. Muhidin (2010, hlm. 31) menyatakan bahwa “suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat”. Jadi uji reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat 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.

Dengan melakukan uji reabilitas instrumen, maka akan diketahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya. Pengujian reabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Koefisien Alfa ( $\alpha$ ) dari Cronbach (Muhidin, 2010, hlm. 31) yaitu:



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

Dimana sebelum menentukan nilai reabilitas, maka terlebih dahulu mencari nilai varians dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reabilitas instrumen/koefisien korelasi/korelasi alpha  
 $k$  = Banyaknya bulir soal  
 $\Sigma \sigma_i^2$  = Jumlah varians bulir  
 $\sigma_t^2$  = Varians total  
 $N$  = Jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reabilitas instrumen penelitian menurut Muhidin (2010, hlm. 31-35) adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reabilitasnya, 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 didalamnya 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 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 alpha
8. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) =  $n - 3$
9. Selanjutnya nilai  $r_{hitung}$  diatas dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (dk =  $n - 3$ )
10. Membuat kesimpulan, yaitu dengan cara membandingkan nilai hitung  $r$  dan nilai tabel  $r$ . Kriterianya:
  - a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan reliabel
  - b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

Berikut ini disajikan tabel hasil uji reliabilitas variabel kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ )

**Tabel 3.8**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$**

No.	Variabel	Hasil		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1.	Kompetensi ( $X_1$ )	0,893	0,456	Reliabel
2.	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,859	0,456	Reliabel
3.	Kinerja ( $Y$ )	0,884	0,456	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Hasil uji reliabilitas variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, peneliti menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan, artinya tidak ada hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya.

### 3.3.5 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang diajukan. Dalam melakukan analisis data, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Syarat yang harus terlebih dahulu dilakukan tersebut adalah dengan melakukan beberapa pengujian, yaitu uji linieritas dan uji homogenitas.

#### 3.2.4.1 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 (Muhidin, 2010, hlm. 96).

Uji statistika yang akan digunakan adalah uji Barlett, dengan kriteria yang digunakannya adalah apabila nilai hitung  $X^2 >$  dari tabel  $X^2$ , maka  $H_0$  menyatakan

varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung diperoleh dengan rumus:

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

Muhidin (2010, hlm. 96)

Dimana:

$S_i^2$  = Varians tiap kelompok data

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

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

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

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

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

**Tabel 3.9**  
**Model Tabel Uji Barlett**

Sampel	db=n-1	$S_i^2$	Log $S_i^2$	db.Log $S_i^2$	db. $S_i^2$
1					
2					
3					
...					
$\Sigma$					

Sumber: Muhidin (2010, hlm. 97)

- Menghitung varians gabungan.

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

- Menghitung log dari varians gabungan.
- Menghitung nilai Barlett.

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

- f. Menghitung nilai  $\chi^2$ .  
Dimana:  
 $S_i^2$  = Varians tiap kelompok data
- g. Menentukan nilai dan titik kritis pada  $\alpha = 0,05$  dan  $db = k - 1$
- h. Membuat kesimpulan.
- 1) Nilai hitung  $\chi^2 <$  nilai tabel  $\chi^2$ ,  $H_0$  diterima (variasi data dinyatakan homogen).
  - 2) Nilai hitung  $\chi^2 >$  nilai tabel  $\chi^2$ ,  $H_0$  ditolak (variasi data dinyatakan tidak homogen).

### 3.2.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut (Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 99-101) adalah:

- a. Menyusun tabel kelompok data variabel X dan variabel Y
- b. Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $JK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:  
$$JK_{reg(a)} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$
- c. Menghitung jumlah kuadrat regresi b | a ( $JK_{reg(b|a)}$ ), dengan rumus:  
$$JK_{reg(b|a)} = b \cdot \left( \Sigma XY - \frac{\Sigma X \cdot \Sigma Y}{n} \right)$$
- d. Menghitung jumlah kuadrat residu ( $JK_{res}$ ) dengan rumus:  
$$JK_{res} = \Sigma Y^2 - JK_{reg(b|a)} - JK_{reg(a)}$$
- 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:  
$$JK_E = \Sigma_k \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$
  
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:  
$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

- j. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2}$$

- k. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat eror ( $RJK_E$ ) 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:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dbTC, dbE)} \text{ dimana } db TC = k - 2 \text{ dan } db E = n - k$$

- 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.

### 3.3.6 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2012, hlm. 169) berpendapat bahwa “analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber dat lain terkumpul”. Tujuan dilakukannya analisis data ialah mendeskripsikan data, dan membuat kesimpulan tentang karakteristik populasi. Agar mencapai tujuan analisis data tersebut maka, langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data;
- b. Tahap *editing*, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data;
- c. Tahap koding, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. Dilakukan pemberian skor dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Kemudian terdapat pola pembobotan untuk koding tersebut diantaranya:

**Tabel 3.10**  
**Pembobotan untuk Koding**

No.	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Somantri & Muhidin (2006, hlm. 38)

- d. Tahap tabulasi data, ialah mencatat data entri ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding digunakan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh bulir setiap variabel. Selain itu, tabel rekapitulasi tersebut terpapar seperti berikut:

**Tabel 3.11**  
**Rekapitulasi Bulir Setiap Variabel**

Responden	Skor Item								Total
	1	2	3	4	5	6	.....	N	
1.									
2.									
N									

Sumber: Somantri & Muhidin (2006, hlm. 39)

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam teknik, yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

### 3.3.6.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan bagian dari teknik analisis data, menurut Muhidin & Abdurahman (2007, hal. 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 dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah nomor

1, 2, dan 3 maka teknik analisis data yang akan digunakan adalah teknik analisis deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran kompetensi pegawai, untuk mengetahui gambaran tingkatan disiplin kerja, dan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

### 3.3.6.2 Analisis Inferensial

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah nomor 4, 5, dan 6 agar mengetahui adakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan adakah pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

Skala pengukuran dalam mengumpulkan data penelitian untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) diukur dalam skala ordinal, maka terlebih dahulu data skala ordinal tersebut ditransformasikan menjadi data interval menggunakan *Metode Succesive Interval* (MSI) (Somantri dan Muhidin, 2006, hlm. 44).

*Metode Succesive Interval* (MSI) dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada *Microsoft Excel*, yaitu program *Succesive Interval*. Langkah kerja yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (*worksheet*) *Excel*.
- b. Klik “*Analyze*” pada Menu Bar.
- c. Klik “*Succesive Interval*” pada Menu *Analyze*, hingga muncul kotak dialog “*Method of Succesive Interval*”
- d. Klik “*Drop Down*” untuk mengisi *Data Range* pada kotak dialog *Input*, dengan cara memblok skor yang akan diubah skalanya.
- e. Pada kotak dialog tersebut, kemudian *check list* () *Input Label in first now*.
- f. Pada *Option Min Value* isikan/pilih 1 dan *Max Value* isikan/pilih 5.
- g. Masih pada *Option*, *check list* () *Display Summary*.
- h. Selanjutnya pada *Output*, tentukan *Cell Output*, hasilnya akan ditempatkan di sel mana. Lalu klik “*OK*”.

Setelah mendapatkan nilai interval dari proses *MSI* maka dapat diproses dengan menghitung regresi ganda. Dalam penelitian ini analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

Analisis regresi ganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Langkah kerja yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Tempatkan skor hasil tabulasi dengan membuat tabel pembantu, untuk memudahkan proses perhitungannya.

Keterangan:

Kolom 1 : diisi nomor, sesuai dengan banyaknya responden

Kolom 2: diisi skor variabel  $X_1$  yang diperoleh dari masing-masing responden

Kolom 3: diisi skor variabel  $X_2$  yang diperoleh dari masing-masing responden

Kolom 4: diisi skor variabel  $Y$  yang diperoleh dari masing-masing responden

- b. Menghitung rata-rata skor variabel  $X$  dan rata-rata skor variabel  $Y$ . berdasarkan perhitungan dengan bantuan tabel pembantu.
- c. Menghitung Koefisien Regresi  $b_1$  dan  $b_2$ , berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan tabel pembantu di atas, dapat dihitung  $b_1$  dan  $b_2$  seperti berikut ini

$$\sum x_1^1 = \sum x_1^1 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n}$$

$$\sum x_1y = \sum x_1y - \frac{\sum x_1 \sum y}{n}$$

$$\sum x_2y = \sum x_2y - \frac{\sum x_2 \sum y}{n}$$

$$\sum x_1x_2 = \sum x_1x_2 - \frac{\sum x_1 \sum x_2}{n}$$

Sehingga  $b_1$  dan  $b_2$  diperoleh

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$



- d. Menghitung nilai  $a$ . berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan tabel pembantu di atas, sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum X_2}{n} \right)$$

- e. Menentukan persamaan regresi. Berdasarkan langkah-langkah yang telah dilakukan diatas  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$

### 3.3.6.2.1 Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variable X dengan variable Y dapat dicari dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment*. Koefisien Korelasi dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment* dari Karl Pearson dalam (Muhidin, 2010, hal. 26) dengan rumus sebagai berikut:

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

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel X dan variabel Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas :  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi antara dua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai variabel X maka akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan berlaku sebaliknya.

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

Sedangkan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dibuat klasifikasi sebagai berikut:

**Tabel 3.12**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011, hlm. 183)

#### 3.3.6.2.2 Koefisien Determinasi

Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 219) menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) dijadikan dasar dalam menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah koefisien korelasi dikuadratkan lalu dikali seratus persen ( $r^2 \times 100\%$ ).

#### 3.3.7 Pengujian Hipotesis

Menurut Arikunto (2010, hlm. 110), “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Jawaban yang bersifat sementara tersebut perlu diuji kebenarannya, sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini.

Adapun alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen yaitu analisis regresi. Kemudian langkah-langkah pengujian hipotesis menurut Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 174-175) adalah sebagai berikut:

- a. Nyatakan hipotesis statistik ( $H_0$  dan  $H_1$ ) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan
- Hipotesis 1     $H_0 : \beta_1 = 0$     : Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja  
    $H_1 : \beta_1 \neq 0$     : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja
- Hipotesis 2     $H_0 : \beta_2 = 0$     : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja  
    $H_1 : \beta_2 \neq 0$     : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
- Hipotesis 3     $H_0 : R = 0$         : Tidak terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja  
    $H_1 : R \neq 0$         : Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja
- b. Menentukan taraf kemaknaan atau nyata  $\alpha$  (*level of significance  $\alpha$* )
- c. Menghitung nilai koefisien tertentu (dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi).
- d. Tentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan)  $H_0$
- e. Hitung nilai statistik uji berdasarkan data yang dikumpulkan. Perhatikan apakah nilai hitung statistik uji jatuh di daerah penerimaan atau daerah penolakan?
- f. Berikan kesimpulan.