

BAB III DESAIN PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Adapun yang menjadi objek penelitian variabel bebas (*independent variable*) adalah penempatan pegawai sebagai variabel X, dan variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah disiplin kerja pegawai sebagai variabel Y. Responden penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Instansi pemerintahan ini mengurus administrasi kepegawaian pemerintahan daerah baik di pemerintahan kabupaten/ kota maupun pemerintahan daerah provinsi. Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini beralamat di Jalan Ternate No.2 Bandung.

1.2 Metode Penelitian

Tujuan penelitian akan tercapai dengan baik apabila menggunakan metode penelitian yang tepat. Suharsimi Arikunto (2006 : 160) mengungkapkan bahwa “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Metode penelitian dapat dijadikan pedoman bagi penulis, dan memudahkan penulis dalam mengarahkan penelitiannya, sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk membuat deksripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat, mengenai penempatan pegawai terhadap disiplin kerja.

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh antara penempatan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat .

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*.

Menurut Sugiono (2003 : 7), *Metode explanatory survey* adalah:

Metode explanatory survey adalah metode dimana selain tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dengan cara menuturkan informasi yang diperoleh, penelitian ini juga menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti dengan cara menguji hipotesis melalui pengolahan dan pengujian data secara statistik.

1.3 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam indikator. Menurut Sugiyono (2008 :39) 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”.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas (variabel *independen*) dan variabel terikat (variabel *dependen*). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah variabel penempatan pegawai. Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya yaitu variabel disiplin kerja pegawai.

1.3.1 Operasional Variabel Penempatan Pegawai

Rincian operasionalisasi variabel x menggunakan pendapat Bambang Wahyudi (1991 : 32) yang mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan dengan syarat.
 - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain yang apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, pengalaman kerja sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

4. Pengalaman, yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman ini dinyatakan dalam:
- Pekerjaan yang harus dilakukan.
 - Lamanya melakukan pekerjaan itu.
 - Senioritas jabatan

Operasioanal variabel penempatan pegawai dapat dilihat lebih jelas dari tabel berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Penempatan Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Penempatan Pegawai (Varibel X)	Pendidikan	1. kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan	Ordinal	1
		2. kesesuain pendidikan tambahan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	2
	Pengetahuan	1. penguasaan pengetahuan dasar yang diperlukan untuk dapat bekerja dengan baik	Ordinal	3
		2. kesesuain lamanya pengalaman kerja yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	4

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

		3. mengaplikasikan pengetahuan dari pengalaman kerja dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	5
		4. mengambil ilmu/ pelajaran dari setiap pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	6
	Keterampilan	1. menganalisis dan mengolah data	Ordinal	7
		2. membuat keputusan dalam bekerja	Ordinal	8
		3. menguasai peralatan dan perangkat kerja	Ordinal	9
		4. mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan yang diharapkan demi tercapainya tujuan organisasi	Ordinal	10
	Pengalaman	1. kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan pengalaman kerja yang dimiliki	Ordinal	11
		2. kesesuaian lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman kerja yang dimiliki	Ordinal	12

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

		3. kesesuaian jabatan dengan lamanya pengalaman kerja yang pernah ditempuh	Ordinal	13
--	--	--	---------	----

Sumber : (Bambang Wahyudi, 1991 :32)

3.3.2 Operasional Variabel Disiplin Kerja

Rincian operasionalisasi variabel Y menggunakan pendapat Bedjo S.Siswanto (2005:291) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat diukur melalui indikator-indikator berikut :

a. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

d. Ketaatan pada peraturan kerja.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh Instansi Pemerintahan.

e. Bekerja etis.

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Operasional variabel disiplin kerja dapat dilihat lebih jelas dari tabel berikut :

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Disiplin Kerja (Variabel Y)	Frekuensi Kehadiran	1. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja	Ordinal	1
		2. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja	Ordinal	2
	Tingkat Kewaspadaan	1. Pemakaian peralatan/ bahan kerja secara efektif dan efisien	Ordinal	3
		2. Kewaspadaan dan kehati - hatian serta ketelitian dalam	Ordinal	4

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

		menggunakan peralatan kerja		
		3. Menjaga dan merawat peralatan kerja	Ordinal	5
	Ketaatan pada standar kerja	1. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja	Ordinal	6
		2. Bekerja sesuai jam kerja	Ordinal	7
	Ketaatan pada peraturan kerja	1. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja	Ordinal	8
		2. Mengikuti pedoman kerja	Ordinal	9
		3. Memahami hak dan kewajiban seorang pegawai	Ordinal	10
		4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja	Ordinal	11
	Etika Kerja	1. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja	Ordinal	12
		2. Tingkat pembinaan etika kerja pegawai oleh Perusahaan atau Badan Pemerintahan	Ordinal	13
		3. Frekuensi pegawai mengikuti pembinaan etika kerja	Ordinal	14

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

3.4 Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel X yaitu penempatan pegawai dan variabel Y yaitu disiplin kerja. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Sumber data primer

Data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

2) Sumber data sekunder

Data sekunder yaitu data-data yang tidak langsung diperoleh dari objek penelitian, akan tetapi melalui bahan-bahan kepustakaan sebagai data referensi atau dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian.

3.5 Populasi Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Populasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan penempatan pegawai dengan disiplin kerja pegawai, maka harus dilakukan penelitian yang diambil dari wilayah objek penelitian. Wilayah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang diambil untuk diteliti dan kemudian menghasilkan suatu kesimpulan disebut populasi.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dimana subjek penelitian tersebut berfungsi sebagai sumber data. Dalam suatu penelitian, populasi juga merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang dapat

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

berupa benda-benda, manusia atau pun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian.

Sugiyono (2002:72) mengungkapkan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 3. 3
Data Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Badan Kepegawaian Daerah	1
2.	Sekretariat	46
3.	Bidang Pengadaan dan Informasi	15
4.	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	21
5.	Bidang Pengembangan Karir	17
6.	Bidang Kesejahteraan Dan Disiplin	23
7.	Kelompok Jabatan Fungsional	25
	Jumlah	148

Sumber : *Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat 2013.*

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 148 orang. Dikarenakan objek yang diteliti terlalu luas, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti semua objek yang ada dalam populasi secara satu persatu, maka diambil sampel yang merupakan bagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dengan harapan hasil yang diperoleh dapat menggambarkan sifat dan karakteristik populasi secara keseluruhan, dengan demikian hasil tersebut mampu mewakili dan berlaku untuk seluruh populasi.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

1.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:91) menjelaskan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Karena dalam penelitian ini ukuran populasinya lebih dari 100 orang, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan menggunakan teknik yang dijelaskan pada bagian berikut ini.

1.5.3 Teknik Sampling

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

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, digunakan rumus Slovin menurut Hussein Umar (2000:146) yaitu:

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

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

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel berikut:

$$n = \frac{148}{1+148(0,1)^2} = 59,67 = 60 \text{ orang}$$

Mengacu dari pemaparan di atas, maka dalam penelitian ini yang akan menjadi sampel adalah pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini yaitu 60 orang.

Untuk menyederhanakan anggota sampel penelitian pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat diambil dari jumlah populasi, maka terlebih dahulu populasi akan dibagi penyebarannya kedalam Tabel berdasarkan unit dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3. 4
Penyebaran Sampel pegawai Badan Kepegawaian Daerah
Pemerintah Provinsi Jawa Barat

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Badan Kepegawaian Daerah	1
2.	Sekretariat	46
3.	Bidang Pengadaan dan Informasi	15
4.	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	21
5.	Bidang Pengembangan Karir	17

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

6.	Bidang Kesejahteraan Dan Disiplin	23
7.	Kelompok Jabatan Fungsional	25
	Jumlah	148 orang

Selanjutnya sampel tersebut dihitung secara proporsional dan hasil alokasi sampel proposional direkap dalam tabel. Berikut rincian perhitungannya :

- Sampel BKD dengan jumlah pegawai 1 maka sampel yang diperoleh adalah 1.

- Sampel Sekretariat:

$$\frac{46}{148} \times 60 = 19$$

- Sampel Bidang Pengadaan dan Informasi :

$$\frac{15}{148} \times 60 = 6$$

- Sampel Bidang Mutasi dan Administrasi :

$$\frac{21}{148} \times 60 = 8$$

- Sampel Bidang Pengembangan Karir:

$$\frac{17}{148} \times 60 = 7$$

- Sampel Bidang Kesejahteraan dan Disiplin :

$$\frac{23}{148} \times 60 = 9$$

- Sampel Kelompok Jabatan Fungsional:

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

$$\frac{25}{148} \times 60 = 1$$

Tabel 3. 5
Proporsisi Penyebaran Sampel Pegawai Badan Kepegawaian Daerah
Pemerintah Provinsi Jawa Barat

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Badan Kepegawaian Daerah	1
2.	Sekretariat	19
3.	Bidang Pengadaan dan Informasi	6
4.	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	8
5.	Bidang Pengembangan Karir	7
6.	Bidang Kesejahteraan Dan Disiplin	9
7.	Kelompok Jabatan Fungsional	10
	Jumlah	60 orang

Setelah diperoleh jumlah sampel pada tiap unit/ eselon maka dilakukan pengundian dengan cara pengocokan seluruh nama pegawai perunit hingga keluar sejumlah nama sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan agar tidak menimbulkan diskriminasi terhadap responden, karena setiap responden memiliki hak suara untuk mengungkapkan pendapatnya, sehingga mengurangi terjadinya diskriminasi dan diperoleh hasil yang resrepresentatif dalam setiap unit/ eselon (Uep dan Sambas: 2001).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam pelaksanaan pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah teknik pengumpulan data. Adapun teknik dan alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Nur Isyani, 2013

*PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT*

1. Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data secara lisan dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat sebagai wakil dari badan atau instansi untuk memperoleh data mengenai profil Badan Kepegawaian Daerah, gambaran penempatan pegawai, gambaran disiplin kerja pegawai BKD Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
2. Observasi yaitu mengamati secara langsung kegiatan di BKD Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Khususnya yang berhubungan dengan keadaan penempatan pegawai dan disiplin kerja pegawai.
3. Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman dan opini responden terhadap penempatan pegawai dan disiplin kerja yang berlangsung saat itu. Dalam menyusun kuesioner, dilakukan beberapa prosedur berikut :
 - a. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan
 - b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup. Menurut Arikunto (2002:128) “instrumen tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih”.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

- c. Responden hanya membutuhkan tanda *check list* pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat yang telah disediakan.
- d. Menetapkan pemberian skor pada setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala Likert. Menurut Sugiyono (2008:107), "Skala Likert mempunyai gradasi sangat positif dengan sangat negatif".

3.7 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 sebelum penyebaran angket disebarkan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen pengumpulan data yang layak adalah yang telah memenuhi syarat valid dan reliabel. Adapun uji kelayakan instrumen tersebut yaitu melalui uji validitas dan uji reliabilitas seperti yang akan dijelaskan di bawah ini.

1.7.1 Uji Validitas (*Test of Validity*)

Adapun langkah-langkah dalam uji validitas instrumen angket yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan nomor pada angket yang masuk
- b) Memberikan skor pada setiap butir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan.
- c) Menjumlahkan skor setiap responden

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

- d) Mengurutkan jumlah skor responden
- e) Mencari koefisien korelasi skor tiap bulir item dengan skor total dengan rumus

Product Moment Correlation yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu :

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

Sumber: (Arikunto, 2002:72)

r_{XY} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

N = Jumlah Responden

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah skor X

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor X dan Y

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkapkan fenomena dari sekelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda . Oleh karena instrumen yang dirancang tidak menggunakan pembobotan skala dikotomi (1 dan 0) maka teknik pengujian yang cocok adalah dengan menggunakan teknik alpha, sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi (2002;171) bahwa “teknik alpa digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian”.

Dengan alpha dilakukan untuk jenis data interval/essay. Sebagaimana diungkap Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

oleh Suharsimi A (2002:171), Adapun teknik *alphacronbach* tersebut berbentuk rumus seperti berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap item angket dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - 1) Memberikan nomor pada setiap angket yang masuk,
 - 2) Memberikan nomor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori 5 skala *Likert*,
 - 3) Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor tersebut dikuadratkan,
 - 4) Menjumlahkan skor yang ada pada setiap item dari setiap jawaban yang diberikan responden. Total dari setiap jumlah skor setiap item harus sama dengan total skor dari setiap responden,
 - 5) Mengkuadratkan skor-skor jawaban dari tiap-tiap responden untuk setiap item, dan kemudian menjumlahkannya.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

b) Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha, dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varians item.

$$\left(\sum \sigma_b^2\right) \text{ dengan rumus: } \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{\sum (x)^2}{n}}{n}$$

Sumber : Suharsimi (2002:171)

- 2) Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total.

Mengkonsultasikan nilai r dengan r *product moment* untuk mengetahui apakah instrumen angket yang digunakan *reliabel* atau tidak. Dengan kriteria pengujian

Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5 \%$.

Kriteria adalah sebagai berikut:

1. $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti reliabel
2. $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ berarti tidak reliabel

Prosedur pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a) *Editing*, dalam hal ini menghitung jumlah angket yang kembali dan memeriksa kelengkapan pengisian angket.
- b) *Coding* (Pengkodean), dalam hal ini adalah pembobotan bulir angket.
- c) *Tabulating*, yaitu memasukkan hasil coding ke dalam table yang telah disediakan.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

d) *Analisis data*, yaitu mendeskripsikan variabel X (Penempatan Pegawai) dan variabel Y (Disiplin Kerja) dengan cara analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran penempatan pegawai yang sesuai.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian alat pengumpulan data kedua adalah pengujian realibilitas instrumen. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178). Suatu instrumen pengukuran 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.

Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa dari Cronbach, yaitu sebagai berikut :

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

Dimana : Rumus varians sebagai berikut :

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

(Suharsimi Arikunto, 1993:236)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien alfa

k = Banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians bulir

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

σ_i^2 = Varians total

ΣX = Jumlah skor

N = Jumlah responden

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

1. Menyebar instrumen yang akan diuji realibilitasnya, 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. 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 jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
7. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
8. Menghitung jumlah skor masing-masing item yang diperoleh.
9. Menghitung jumlah kuadrat skor masing-masing item yang diperoleh.
10. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total
11. Menghitung nilai koefisien alfa.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

12. Membandingkan nilai koefisien alfa dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat dalam tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$. dimana n adalah jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 20 orang dan k adalah banyaknya variabel bebas, sehingga diperoleh $db = n-2 = 20-2 = 18$ dan $\alpha = 5\%$.
13. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya :

1. jika r_{11} hitung $>$ r tabel, maka reliabel

2. jika r_{11} hitung \leq r tabel, maka tidak reliabel

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Adapun tujuan dilakukannya analisis data antara lain :(a) mendeskripsikan data, dan (b) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik). Untuk mencapai tujuan analisis data tersebut maka langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

- 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. Dalam tahap ini dilakukan pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun pola pembobotan untuk koding tersebut adalah sebagai berikut :
- d. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut :

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

3.8.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Sambas A.Muhidin dan Maman A (2007:53) menyatakan bahwa :

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

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no.1, rumusan masalah no.2, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran penempatan pegawai dan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi
Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

Jawa Barat. Termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase, frekuensi, perhitungan mean, median atau modul.

Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan Y, untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh sugiyono (2003:81) sebagai berikut:

- a) Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan rumus:

$$\sum xi = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Keterangan :

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel

$X_i - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah dan sangat rendah. Langkah - langkah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum

Skor Sangat Tinggi : SST X JB X JR

Skor Tinggi : ST X JB X JR

Skor Cukup : SC X JB X JR

Skor Rendah : SR X JB X JR

Skor Sangat Rendah : SSR X JB X JR

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

$$R = \frac{\text{Skortertinggi} - \text{Skorterendah}}{5}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah dan sangat rendah dengan cara menambah selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.

Selain itu, berkaitan dengan analisis data deskriptif tersebut maka langkah-langkah yang akan ditempuh dengan menggunakan bantuan Software Excel 2007, yaitu :

- Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab terhadap alternative jawaban yang tersedia.
- Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden.
- Buatlah tabel distribusi frekuensi.

Tabel 3. 6
Distribusi Frekuensi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi
1.	Sangat Setuju		
2.	Setuju		
3.	Ragu-ragu		
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		

- Buat grafik dengan penyajian data melalui tabel, kemudian presentasikan dan dibuat grafiknya, sehingga terlihat gambaran penempatan dan disiplin kerja pegawai dalam bentuk grafik.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

3.8.2 Teknik Analisis Inferensial

Statistik inferensial meliputi statistik parametrik yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Teknik analisis data inferensial meliputi statistik parametris yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Dalam penelitian ini menggunakan analisis parametris karena data yang digunakan adalah data interval.

Adapun untuk menguji hipotesis yang datanya berbentuk interval, maka digunakan analisis regresi yang dilakukan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi).

Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris antara lain dengan menggunakan t-test dan F-test terhadap koefisien regresi. Sehubungan dengan hal tersebut, ada beberapa syarat analisis data yang harus dipenuhi sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan beberapa pengujian yaitu Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linieritas.

3.8.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian normalitas dengan uji *Liliefors*. Kelebihan *Liliefors test* adalah penggunaan/

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat sekalipun dengan ukuran sampel kecil, $n = 4$ (Harun Al Rasyid, 2004). Langkah kerja uji normalitas dengan metode *Lilifors* menurut (Sambas dan Maman, 2009: 73) sebagai berikut:

1. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada data yang sama.
2. Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
3. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
4. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
5. Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada table z
6. Menghitung *Theoretical Proportion*.
7. Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar didalam titik observasi antara kedua proporsi.
8. Buat kesimpulan, dengan kriteria uji jika D hitung $< D(n, \alpha)$ dimana n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Bentuk hipotesis statistik yang akan diuji adalah (Harun Al Rasyid, 2004) :
 H_0 : X mengikuti distribusi normal
 H_1 : X tidak mengikuti distribusi normal

Berikut ini adalah tabel distribusi pembantu untuk pengujian normalitas data.

Tabel 3. 7
Tabel Distribusi Pembantu Untuk Pengujian Normalitas

X	F	fk	S _n (X _i)	Z	F _o (X _i)	S _n (X _i) - F _o (X _i)	S _n (X _{i-1}) - F _o (X _i)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Keterangan :

Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar

Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul

Kolom 3 : Frekuensi kumulatif. Formula, $fk = f + fk_{\text{sebelumnya}}$

Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula, $S_n (X_i) = fk/n$

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 umulatif Luas Kurva

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

- Normal Baku dengan cara melihat nilai z pada tabel distribusi normal.
- Kolom 7 : Selisih Empirical Proportion dengan Theoretical Proportion 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 :

- D hitung < D tabel, maka H₀ diterima, artinya data berdistribusi normal
- D hitung > D tabel, maka H₀ ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal

3.8.2.2 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Peneliti menggunakan uji homogenitas adalah untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Pengujian homogenitas data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Barlett. Pengujian homogenitas data dengan uji Barlett adalah untuk melihat apakah variansi-variansi k buah kelompok peubah bebas yang banyaknya data per kelompok bisa berbeda dan diambil secara acak dari data populasi masing-masing yang berdistribusi normal, berbeda atau tidak (Ruseffendi, (1998:297).

Dengan bantuan *Microsoft Excel* (Muhidin dan Abdurahman, 2007:85), dengan rumus: $\chi^2 = (\ln 10)[B - (\sum db_i \log S_i^2)]$, 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 = $S_{gab}^2 = \frac{\sum db_i \cdot S_i^2}{\sum db_i}$

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas dengan uji Barlett adalah :

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

Tabel 3. 8
Model Tabel Uji Barlett

Indikator	db = n-1	S_i^2	Log S_i^2	db.Log S_i^2	db. S_i^2
1					
2					
3					
4					
N					

Sumber : Sambas dan Maman (2009:85)

3. Menghitung varians gabungan.
4. Menghitung log dari varians gabungan.
5. Menghitung nilai Barlett.
6. Menghitung nilai χ^2 .
7. Menentukan nilai dan titik kritis pada $\alpha = 0.05$ dan db = k-1, dimana k adalah banyaknya indikator.
8. Membuat kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut :

Kriteria uji yang digunakan adalah apabila nilai hitung $\chi^2 >$ nilai tabel χ^2 , maka H_0 yang menyatakan varians homogen ditolak dalam hal lainnya diterima.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

3.8.2.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Selanjutnya melakukan uji linearitas terhadap variabel penelitian. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:296), adalah:

- 1) Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.
- 2) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- 3) Menghitung jumlah kuadrat regresi b I a ($JK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right]$$

- 4) Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$$

- 5) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

- 6) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)}$$

- 7) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2}$$

- 8) Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

9) Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

10) Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$

11) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

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

12) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n - k}$$

13) Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

14) Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.

15) Mencari nilai Ftabel pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$

16) Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris dan dengan pengujian tersebut maka akan didapat suatu keputusan untuk menolak atau menerima suatu

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

hipotesis. Sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini.

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis sebagaimana dikemukakan Harun Al Rasyid (Ating dan Sambas, 2006:161) adalah :

1. Nyatakan hipotesis statistic (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.
2. Menentukan taraf kemaknaan / nyata α (*level of significance α*).
3. Kumpulkan data melalui sampel peluang (*Probaility sampel/random sampel*)
4. Gunakan statistic uji yang tepat.
5. Tentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan) H_0
6. Hitung nilai statistik uji berdasarkan data yang dikumpulkan. Perhatikan apakah nilai hitung statistik uji jatuh di daerah penerimaan atau daerah penolakan?
7. Berikan kesimpulan statistik (*statistical conclusion*).
8. Menentukan nilai ρ (*ρ - value*).

Rancangan pengujian hipotesis (hipotesis nol dan hipotesis alternatif) yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$; artinya penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

$H_1 : \beta \neq 0$; artinya penempatan pegawai berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT