

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini sebagai variable bebas (*independent variable*) adalah seleksi pegawai, selanjutnya variable tidak bebas (*dependent variable*) adalah penempatan pegawai. Penelitian di lakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan berbagai masalah penelitian masing-masing variable didefinisikan sebagai berikut :

3.1.1. Seleksi Pegawai

Dalam penelitian ini, seleksi didefinisikan sebagai proses dengannya sebuah perusahaan memilih dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini. (Henry Simamora, 1997: 254)

Seleksi memiliki beberapa indikator merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (1997: 63-66) & Henry Simamora (1997: 308) yaitu prosedur seleksi, proses seleksi dan hasil seleksi.

3.1.2. Penempatan Pegawai

Dalam penelitian ini, penempatan pegawai didefinisikan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan, kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan lingkup yang telah ditetapkan serta mampu

mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya (B. Siswanto, 2002: 162)

Penempatan memiliki beberapa indikator seperti dikemukakan oleh Bambang Wahyudi (1991:32) dan Schuler and Jackson (1997:301) yaitu pendidikan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan karakteristik kepribadian.

3.2. Metode penelitian

Mengenai metode penelitian, Winarno Surakhmad (1998:131) menjelaskan sebagai berikut:

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajaran ditinjau dari penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada saat ini yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu keadaan secara objektif. Hal ini sesuai dengan pernyataan Winarno Surakhmad (1998:139) sebagai berikut :

Penelitian deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Pelaksanaan metoda deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi data itu.

Karena itulah maka dapat terjadi sebuah penyelidikan deskriptif membandingkan persamaan dan perbedaan fenomena tertentu lalu mengambil

bentuk studi komparatif atau mengukur suatu dimensi seperti dalam bentuk studi kuantitatif angket, test, interview dan lain-lain, atau mengadakan klarifikasi ataupun mengadakan suatu penilaian, menentukan standar (normatif, menetapkan hubungan dan kedudukan (status) satu unsur dengan unsur lain.

Lebih lanjut, Winarno Surakhmad (1998:140) mengemukakan ciri-ciri metode deskriptif yang meliputi :

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dan masalah-masalah aktual
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis (karena itulah metode ini sering disebut metode analitik)

Berdasarkan pedoman tersebut, penulis melakukan pengamatan untuk mendapatkan data penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yaitu memperoleh gambaran yang nyata tentang pengaruh Seleksi terhadap Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung

3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel ini dilakukan untuk membatasi permasalahan agar tidak terlalu meluas. Dalam penelitian ini ada 2 (dua) variabel yaitu Seleksi Pegawai (X) dan Penempatan Pegawai (Y).

Untuk mengkaji operasional variabel di dalam penelitian ini penulis membahas dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Seleksi dalam manajemen personalia adalah proses dengannya sebuah perusahaan memilih dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang

yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini. (Henry Simamora, 1997: 254)

2. Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan, kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya (B. Siswanto, 2002: 162)

Tabel 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL X
(SELEKSI PEGAWAI)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran	Skala
Variabel (X) Seleksi	1. Prosedur seleksi	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Lamaran • Formulir lamaran • Testing • Wawancara • Ujian Kesehatan • Penelusuran latar belakang/ referensi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kelengkapan Surat lamaran • Tingkat kemudahan dalam pengisian formulir • Tingkat kesesuaian isi formulir terhadap pekerjaan • Tingkat kesesuaian tes kemampuan terhadap pekerjaan • Tingkat keberhasilan tes psikologis • Tingkat kesesuaian isi materi wawancara dengan tujuan seleksi • Tingkat kesiapan dalam wawancara • Tingkat keberhasilan dan ketelitian dalam tes kesehatan • Tingkat manfaat referensi bagi pegawai 	Ordinal

	2. Proses Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas atau jumlah tenaga kerja • Standar kualifikasi tenaga kerja • Kualifikasi dari sejumlah calon tenaga kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kuantitas dari formasi tenaga kerja yang dibutuhkan • Tingkat kesesuaian kuantitas tenaga kerja dalam organisasi • Tingkat standar kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan • Tingkat kualifikasi dari sejumlah calon tenaga kerja 	Ordinal
	3. Hasil Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil Seleksi Karyawan • Pemberitahuan kepada calon karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterbukaan hasil seleksi • Tingkat penerimaan hasil dari seleksi 	Ordinal

Sumber : Malayu S.P. Hasibuan (1997: 63-66) & Henry Simamora (1997: 308)

Tabel 3.2
OPERASIONALISASI VARIABEL Y
(PENEMPATAN PEGAWAI)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran	Skala
Variabel (Y) Penempatan	1. Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan formal 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian pendidikan dengan jabatan 	Ordinal
	2. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Peralatan kerja • Memecahkan masalah • Berkomunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penguasaan penggunaan peralatan kantor terhadap tuntutan pekerjaan • Tingkat keterampilan dalam memecahkan masalah terhadap tuntutan pekerjaan • Tingkat penguasaan tehnik berkomunikasi dalam bekerja 	Ordinal
	3. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Aturan Kerja • Lingkungan kerja • Peralatan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengetahuan tentang aturan kerja • Tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap tuntutan pekerjaan • Tingkat adaptasi terhadap lingkungan kerja • Tingkat pengetahuan tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan 	Ordinal
	4. Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman jabatan yang sejenis • Golongan • Masa Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian pengalaman kerja sebelumnya terhadap pekerjaan • Tingkat kesesuaian golongan terhadap pekerjaan saat ini • Tingkat kesesuaian masa kerja dengan pekerjaan saat ini 	Ordinal

	5. Karakteristik Kerpibadian	<ul style="list-style-type: none"> • Senioritas • Disiplin • Loyalitas • Kejujuran 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengaruh senioritas terhadap pekerjaan/jabatan saat ini • Tingkat pengaruh disiplin waktu terhadap tuntutan kerja • Tingkat disiplin dalam berperilaku pada saat bekerja • Tingkat pengaruh loyalitas terhadap pekerjaan/jabatan • Tingkat kejujuran yang dimiliki dalam bekerja 	Ordinal
--	------------------------------	--	--	---------

Sumber: Bambang wahyudi (1991:32) dan Schuler and Jackson (1997:301)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam sebuah penelitian akan selalu berhadapan dengan suatu objek penelitian baik itu berupa manusia, ataupun peristiwa-peristiwa yang terjadi. Sugiyono (1994: 30) menyatakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung pada saat ini adalah 112 pegawai dengan perincian berdasarkan golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung yang terdiri dari 98 orang Pegawai Negeri Sipil dan 14 orang pegawai Honorrer. Adapun jumlah pegawai tersebut dapat kita lihat dalam tabel berikut ini:

Berdasarkan data tersebut di atas maka populasi dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai Berdasar Golongan

Golongan (PNS)	Jumlah
IV C	3
IV B	3
IV A	3
III D	19
III C	6
III B	16
III A	20
II D	10
II C	6
II B	2
II A	8
I A	2
Jumlah	98
Honorar	14
Total	112

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung

Tabel 3.4
Jumlah Pegawai Berdasar Usia

Usia	Jumlah
< 30 tahun	8
30 - 35 tahun	24
36 - 40 tahun	14
41 - 45 tahun	15
46 - 50 tahun	24
> 50 tahun	27
Total	112

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi diteliti, dalam hal ini disebabkan beberapa faktor, diantaranya keterbatasan biaya dan waktu yang tersedia. Maka dari itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti.

Menurut Sugiyono (2002:73)

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, mialnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari pupulasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulanya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel dari populasi harus benar-benar mewakili.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel secara acak dari jumlah populasi. Menurut Suharsismi Arikunto (1997:112), bahwa :

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Adapun teknik yang digunakan untuk penerikan sampel adalah teknik *Proportionate Random Sampling*, yang didefinisikan oleh Riduwan (2003:9) adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena anggota populasi tersebar diberbagai bagian untuk mendapatkan jumlah sampel yang representatif, pengambilan sampel

dari setiap bagian sebanding dengan banyaknya anggota populasi pada setiap bagian yang bersangkutan.

Langkah-langkah *Proportionate Random Sampling* sebagaimana dirumuskan oleh Riduan (2003:13) adalah sebagai berikut :

$$no = \left[\frac{z\alpha}{2BE} \right]^2$$

Keterangan:

α = taraf kesalahan yang besarnya ditetapkan nilainya 0,05

N = jumlah populasi = 112 orang pegawai

BE = Bound of Error, diambil 10%

$z\alpha$ = nilai dalam tabel Z = 1,99

$$no = \left[\frac{z\alpha}{2BE} \right]^2 = \left[\frac{1,99}{2(0,10)} \right]^2 = (9,95)^2 = 99,0025$$

dan $no = 0,05 N = 0,05 \times 112 = 5,6$

karena $no > 0,05 N$ atau $99,0025 > 5,6$, maka besarnya sampel dapat dihitung dengan rumus :

$$n = \frac{no}{1 + \frac{no-1}{N}}$$

Sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{no}{1 + \frac{no-1}{N}} = \frac{99,0025}{1 + \frac{99,0025-1}{112}} = \frac{99,0025}{1,875} = 52,801 = 53 \text{ orang}$$

Ukuran sampel yang lebih besar akan meningkatkan kehandalan pendugaan, untuk itu sampel penelitian dinaikan menjadi 53. sampel tersebut kemudian dialokasikan secara proporsional dengan proses sebagai berikut:

1. Tahap pertama dilakukan pengelompokan populasi pegawai kedalam sub-sub populasi berdasarkan unit kerja
2. Menentukan ukuran sampel (*sample size*) untuk masing-masing sub populasi secara proporsional dengan rumus:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n \quad \text{Riduwan (2003:29)}$$

Dimana :

ni = jumlah sampel menurut kelompok

n = jumlah sampel seluruhnya

Ni = jumlah populasi menurut kelompok

N = jumlah populasi seluruhnya

Dengan formula diatas maka alokasi sampel dihitung untuk tiap kelompok karyawan tiap Biro sesuai dengan tabel diatas, diketahui :

1. Biro Kepegawaian yang terdiri dari

Pegawai Negeri Sipil (PNS)

$$ni = \frac{79}{112} \times 53 = 37,38 = 37 \text{ Orang}$$

Honorar

$$ni = \frac{14}{112} \times 53 = 6,625 = 7 \text{ Orang}$$

2. Biro WidyaIswara

$$n_i = \frac{9}{112} \times 53 = 4,25 = 4 \text{ Orang}$$

3. Biro Koperasi Pegawai (KPKB)

$$n_i = \frac{10}{112} \times 53 = 4,73 = 5 \text{ Orang}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Alokasi Sampel

No	Sub Bagian	Sampel
1	Kepegawaian	44
2	Widya Iswara	4
3	KPKB	5
Jumlah		53

Sumber: (Data Penelitian)

3.5. Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian.

3.5.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan secara langsung dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada, adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

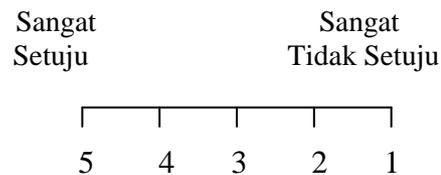
Teknik pengumpulan data mengacu kepada bagaimana menentukan metode atau instrumen pengumpulan data yang tepat untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket atau kuisisioner

Penulis menyebarkan angket kepada responden. Angket yang disebarkan tersebut apabila dilihat dari cara responden menjawab dan bentuknya, maka angket tersebut berbentuk angket tertutup, artinya responden hanya tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala sikap kategori *Likert*. Dalam hal ini angket tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban positifnya terletak di bagian kiri garis, dan jawaban yang negatifnya terletak di bagian kanan garis atau sebaliknya. Jawaban angket ini hanya terdiri dari beberapa penilaian yaitu angka 1-5, di mana angka tersebut diurutkan sehingga memiliki nilai, seperti angka 5 yang bernilai positif sampai angka 1 yang bernilai negatif.



Berdasarkan pola jawaban tersebut, responden dapat memberikan jawaban dengan cara checklist (√) pada kolom jawaban. Data yang diperoleh penulis adalah data kualitatif yang telah dikuantitatifkan dengan rentang penilaian 5, 4, 3, 2, 1 untuk masing-masing bulir angket positif dan 1, 2, 3, 4, 5 untuk masing-masing bulir angket negatif. Untuk lebih jelasnya, penulis memperjelas dalam tabel sebagai berikut

Tabel 3.6
Kriteria Pemberian Skor Terhadap Alternatif Jawaban

No	ALTERNATIF JAWABAN	BOBOT NILAI	
		POSITIF	NEGATIF
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sebelum angket dipakai untuk pengumpulan data, angket-angket tersebut perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui kelayakan sebagai alat pengumpul data yang sah. Kelayakan instrumen tersebut akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Pengujian kelayakan instrumen ini yaitu dengan melakukan pengujian analisis validitas dan reliabilitas.

2. Interview (wawancara)

Teknik pengumpulan data melalui komunikasi langsung dengan responden dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan melihat pedoman atau panduan wawancara yang telah dibuat sebelumnya mengenai hal-hal yang akan ditanyakan yang berkaitan dengan penelitian.

3. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan pengumpulan data yang ditemukan di perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

5. Studi kepustakaan

Yaitu pengumpulan data dan informasi melalui buku, internet, surat kabar yang relevan, sehingga dapat membantu terhadap pemecahan masalah yang dikaji oleh penulis.

3.7. Teknik Pengolahan data

Perhitungan persentase digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian, melalui perhitungan frekuensi skor jawaban responden pada setiap alternatif jawaban angket, sehingga diperoleh persentase jawaban setiap alternatif jawaban dan skor rata-rata.

Interpretasi skor rata-rata jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai dengan 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 3.7
Skala Penafsiran Rata-Rata Skor Jawaban Responden

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		+	-
1	SS	5	1
2	S	4	2
3	RR	3	3
4	TS	2	4
5	STS	1	5

3.7.1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur didalam melakukan fungsinya. “Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen.”. (Suharsimi Arikunto, 1998:160)

Pengujian validitas instrumen adalah dengan menggunakan bantuan *microsoft excel*, Tabel dibawah ini adalah tabel uji validitas angket percobaan dengan responden sebanyak 10 orang dengan r_{Tabel} 0.514 (Seleksi) dan r_{Tabel} 0.497 (Penempatan Pegawai).

Tabel 3.8
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X (SELEKSI)

No Bulir	Koefisien Validitas Item	Keterangan
1	0,597	Valid
2	0,743	Valid
3	0,563	Valid
4	0,728	Valid
5	0,718	Valid
6	0,628	Valid
7	0,609	Valid
8	0,666	Valid
9	0,787	Valid
10	0,712	Valid
11	0,859	Valid
12	0,619	Valid
13	0,628	Valid
14	0,697	Valid
15	0,606	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen tersebut, didapati semua hasil uji adalah valid, yang kemudian disusun kembali untuk disebar kepada

responden penelitian, yakni kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 53 orang.

Tabel 3.9
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y (PENEMPATAN)

No Bulir	Koefisien Validitas Item	Keterangan
1	0,652	Valid
2	0,759	Valid
3	0,624	Valid
4	0,587	Valid
5	0,798	Valid
6	0,65	Valid
7	0,681	Valid
8	0,518	Valid
9	0,707	Valid
10	0,629	Valid
11	0,675	Valid
12	0,696	Valid
13	0,574	Valid
14	0,603	Valid
15	0,573	Valid
16	0,660	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen tersebut, didapati semua hasil uji adalah valid, yang kemudian disusun kembali untuk disebar kepada responden penelitian, yakni kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 53 orang.

3.7.2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik”. (Suharsimi Arikunto, 1998:170)

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan dan konsistensinya didalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda.

Untuk dapat memenuhi syarat instrumen pengumpulan data yang *reliabel*, artinya instrumen penelitian tersebut dapat diujikan kepada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda dengan hasil yang sama, maka pengujian reliabilitas ini menggunakan program SPSS 10.0, dengan urutan:

1. Buat devinisi variabel kemudian isikan semua data
2. Simpan dengan nama item (misal: Vakiditas/Reliabilitas)
3. Klik menu Analyze, Scale, Reliability Analysis
4. Masukkan semua variabel ke dalam kotak items
5. Klik tombol statistic kemudian pilih Item, Scale, Scale if Item Deleted, kemudian klik tombol Continue kemudian klik Ok

Dari data uji coba angket variabel X (Seleksi) didapatkan hasil sebagai berikut yaitu:

Item-total Statistics Variabel X (Seleksi)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	60.8000	28.4000	.5330	.9109
2	61.0000	27.5556	.6968	.9058
3	60.9000	28.5444	.4932	.9122
4	61.1000	27.8778	.6840	.9065
5	61.0000	26.4444	.6489	.9077
6	61.0000	28.2222	.5670	.9099
7	61.1000	27.4333	.5249	.9125
8	61.2000	28.6222	.6206	.9089
9	61.3000	26.9000	.7435	.9039
10	60.8000	27.7333	.6619	.9069
11	61.0000	25.3333	.8209	.9003
12	61.2000	28.8444	.5692	.9102
13	61.0000	28.2222	.5670	.9099
14	61.1000	26.7667	.6268	.9084
15	61.1000	28.5444	.5468	.9105

Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 15

Alpha = .9140

Dilihat dari ketentuan yang berlaku, adapun kriteri pengujian adalah:

jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka angket reliabel

jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka angket tersebut tidak reliabel

Maka r_{tabel} untuk kasus ini adalah 0,553 ($df=15-2$), maka dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa $r_{\alpha} 0,9140 > r_{\text{tabel}} 0,553$, berarti angket variabel X (seleksi) reliabel dan bisa diteliti.

4. 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 (2002:81) sebagai berikut :

a) Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus :

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

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

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

Keterangan :

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

c) Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

$$\text{Tinggi : } K = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Rendah : } K = SR \times JB \times JR$$

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{3}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.

5. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran Seleksi Pegawai dan Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

3.8. Teknik Analisis Data

Untuk keperluan analisis data, penulis menggunakan analisis regresi.

Tujuan utama analisis regresi adalah untuk peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meramalkan pengaruh Seleksi Pegawai terhadap Penempatan Pegawai dan ingin membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Seleksi Pegawai) terhadap variabel Y (Penempatan Pegawai).

Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh untuk analisis data adalah sebagai berikut :

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menentukan apakah pengolahan menggunakan analisis parametrik atau non parametrik. Sehubungan dengan data yang digunakan adalah data interval maka statistik yang digunakan adalah statistik parametrik, dan penelitian dilakukan terhadap sampel, maka sebelum melakukan pengujian harus dipenuhi persyaratan analisis terlebih dahulu, dengan asumsi bahwa data harus berdistribusi normal, untuk itu peneliti melakukan uji normalitas untuk kedua variabel tersebut dengan menggunakan bantuan *software SPSS 10.0 for Windows*, adapun uji normalitasnya penulis

menggunakan uji normalitas melalui pengujian *Kolmogorov Smirnov* dengan keterangan *Lilliefors*.

Kriteria Pengambilan Keputusan

Jika nilai Sig. atau signifikansi $< 0,05$ = distribusi tidak normal

Jika nilai Sig. atau signifikansi $> 0,05$ = distribusi normal

3.8.2. Uji Regresi

Teknik analisis regresi digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud melakukan prediksi seberapa jauh nilai variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diubah, uji ini dilakukan melalui bantuan *SPSS 10.0 for Windows*. Regresi digunakan untuk menganalisis antara variabel satu dengan variabel lain yang mempunyai hubungan yang signifikan.

Menurut Sudjana (1993:200), analisis regresi adalah “Analisis yang mempelajari hubungan yang ada diantara variabel-variabel sehingga dari hubungan yang diperoleh, kita dapat menaksir variabel yang satu apabila variabel yang lain diketahui”.

Tahapan dalam melakukan uji regresi yaitu:

1) Mencari persamaan regresi

Rumus yang digunakan untuk mencari persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = Penempatan Pegawai

X = Seleksi Pegawai

a = Konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai

peningkat (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Sedangkan untuk mencari harga a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

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

2) Uji keberartian atau signifikansi koefisien model regresi

$$t = \frac{a - \theta}{S_a}$$

untuk variabel a

$$t = \frac{b - \theta}{S_b}$$

untuk variabel b

Nilai S diperoleh dari:

$$S = \frac{S_{yx}^2}{\sum (X - \bar{X})^2}$$

Nilai S_{yx} diperoleh dari:

$$S_{yx}^2 = \frac{n-1}{n-2} (S_y^2 - b^2 S_x^2)$$

Hipotesis Statistik

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_a : Koefisien regresi signifikan

Kriteria Pengambilan Keputusan

Jika probabilitas > 0.05 , H_0 diterima.

Jika probabilitas < 0.05 , H_0 ditolak.

3.8.3. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mencari hubungan fungsional sederhana maupun multipel yang dilakukan melalui bantuan *SPSS 10.0 for Windows*, adapun uji linearitas regresi yang digunakan yaitu regresi sederhana, karena hanya terdapat satu variabel independen. Uji yang digunakan adalah uji F, adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{S^2_{\text{reg}}}{S^2_{\text{sis}}}$$

$$F = \frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$$

Hipotesis Statistik

H_0 : Model regresi linear tidak dapat digunakan untuk melihat hubungan X dan Y

H_a : Model regresi linear dapat digunakan untuk melihat hubungan X dan Y

Untuk menyatakan apakah garis regresi linear atau tidak linear, menerima atau menolak H_0 , menurut Sudarmanto (2005:124-136) ada dua alternatif ukuran yang dapat digunakan, yaitu :

- a. Dengan menggunakan harga koefisien signifikansi

Signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.

Signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

- b. Menggunakan harga koefisien F.

Koefisien $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

Koefisien $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.8.4. Pengujian Hipotesis

Prosedur analisis pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Rumusan Hipotesis

H_0 = Seleksi Pegawai berpengaruh negatif terhadap Penempatan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

H_a = Seleksi Pegawai berpengaruh positif terhadap Penempatan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} berdasarkan taraf $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = $n-2$.

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun dalam penghitungannya penulis menggunakan bantuan *software SPSS 10.0 for Windows*. Berikut ini adalah langkah-langkah menganalisis dengan *SPSS* adalah sebagai berikut :

1. Data hasil penelitian (perhitungan angket) dimasukkan dalam data editor yang telah disimpan.
2. Selanjutnya pilih menu *Analyze* pada *toolbars*, lalu klik pada *Regression*, lalu klik pada *Linier*
3. Lalu destinasikan variabel X pada *independent list* dan Y pada *dependent list*.
4. Klik OK

3.9. Rancangan Pembahasan

Semua data yang sudah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis. Langkah pertama yang dilakukan dalam teknik analisis adalah mengubah data ordinal menjadi data interval melalui *Methods of Succesive*.

Data interval tersebut harus melewati uji persyaratan regresi yang meliputi uji normalitas, uji signifikansi, dan uji kelinieran dalam rangka untuk menguji hipotesis.

Angka-angka hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dengan bantuan software *SPSS 10.0 for Windows*, diinterpretasikan agar hasil penelitian memiliki makna. Untuk memperkuat hasil penelitian, pembahasan tidak hanya memuat angka-angka yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis tetapi juga didukung dengan hasil wawancara, observasi, dan teori-teori yang mendukung.

Hasil akhir dapat diperoleh setelah langkah-langkah di atas dijalankan, sehingga dapat dilihat keadaan Seleksi Pegawai yang terjadi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dilihat dari indikator-indikator yang dirumuskan, dan bagaimana pengaruhnya terhadap tingkat Penempatan Pegawai.