BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek dari penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada SESKOAD Bandung Jawa Barat. Penulis memilih SESKOAD Bandung Jawa Barat ini didasarkan pada pertimbangan bahwa SESKOAD Bandung Jawa Barat memiliki data yang diperlukan untuk penyusunan tugas akhir ini.

Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2009:38) ialah:"Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Objek dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini Dilakukan di SESKOAD Bandung Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitan menurut Sugiyono (2009:4) adalah sebagai berikut :

> "Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2011:147) adalah sebagai berikut:

> "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah satu sampai empat. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah, maka diperoleh deskripsi mengenai:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai pada SESKOAD Bandung Jabar.
2. Bagaimana Kompetensi Pegawai pada SESKOAD Bandung Jabar.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada SESKOAD Bandung Jabar.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini, metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat.

Dengan menggunakan metode penelitian verifikatif, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Sebelum melakukan penelitian sangatlah perlu kita melakukan suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis.

Desain penelitian menurut Narimawati Umi (2008) adalah sebagai berikut:

> "Desain Penelitian adalah Suatu Rencana Struktur, dan Strategi untuk menjawab permasalahan, yang mengoptimasi validitas".

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan yaitu difokuskan pada faktor disiplin kerja dan kompetensi juga dalam kegiatan kinerja. Dengan itu ditarik judul: "disiplin kerja dan kompetensi Terhadap Kinerja PNS di SESKOAD Bandung Jawa Barat"
2. Mengidentifikasi masalah yang terjadi. Dalam penelitian ini permasalahan yang diteliti antara lain (1) disiplin kerja (variabel X1); (2) kompetensi (variabel X2); (3) kinerja pegawai (variabel Y).

3. Menetapkan rumusan masalah. Merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya dengan pengumpulan data. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa jauh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja PNS SESKOAD Bandung Jawa Barat.
4. Menetapkan tujuan penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja PNS di SESKOAD Bandung Jawa Barat.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori, penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini ialah: disiplin kerja dan kompetensi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS di SESKOAD Bandung Jawa Barat.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survey langsung, wawancara, dan pengambilan data langsung pada SESKOAD Bandung Jawa Barat.
8. Melakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dan juga analisis jalur *(path analysis)*.

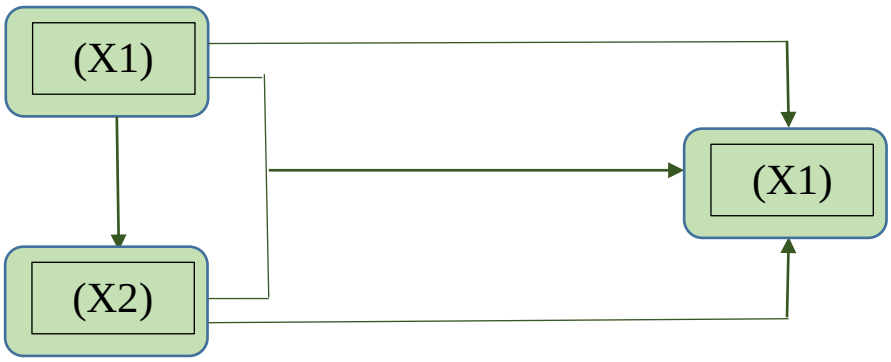
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode Yang Digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	Descriptive	Descriptive Survey	PNS Seskoad	Cross Sectional
T-2	Descriptive	Descriptive Survey	PNS Seskoad	Cross Sectional
T-3	Descriptive	Descriptive Survey	PNS Seskoad	Cross Sectional
T-4,5,6,7	Descriptive & Verifikative	Descriptive & Explenatory Survey	PNS Seskoad	Cross Sectional

Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

a. Variabel Independent (Varibel X)

Definisi variabel bebas menurut Sugiyono (2010:59) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel indefendent dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), variable-variabel ini di tentukan dengan skala ordinal, data- data di peroleh melalui kuisioner.

b. Variabel Dependent (Varibel Y)

Definisi variabel terikat menurut Sugiyono (2010:59) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi Indikator	Indikator	Skala	Kuisoner	Sumber Data
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran, kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Frekuensi kehadiran	Tingkat kehadiran pegawai tinggi atau rendah	Ordinal	1,2	PNS SESKOAD
		Ketaatan pada standar kerja	Ketaatan pegawai terhadap organisasi meningkat atau menurun		3,4	

	Veitzal Rivai (2004-444)	Ketaatan pada peraturan	Pegawai terhadap organisasi taat pada peraturan tinggi atau rendah		5,6	
		Etika kerja **Veitzal Rivai (2005-444)**	Kesadaran pegawai terhadap etika kerja dalam organisasi tinggi atau rendah		7,8	
Kompetensi (X2)	kompetensi ialah karakteristik yang mendasari seorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya /karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya / karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. **Moeheriono (2012:5)**	Intelektual	Pegawai mempunyai cara berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat serta sistematis sesuai dengan penempatan Dan Pegawai merasa pengetahuan intelektual yang dimiliki sangat berguna dalam membantu meningkatkan kinerja	Ordinal	1,2	PNS SESKOAD

		Emosional	Pegawai mampu untuk menghin dari konflik dengan sesama pegawai Dan Pegawai selalu bersema ngat meningkatk an prestasi di dalam pekerjaan		3,4	
		Sosial **Spencer & Spencer dalam Umi Narimaw ati (2007:75)**	Pegawai selalu membantu sesama pegawai dalam menyelesai kan pekerjaan Dan Pegawai bersema ngat dalam mengerja kan tugas yang diberikan		5,6	
Kinerja Karyaw an (Y)	kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi	Kuantitas Kerja	Pegawai dalam melaksana kan tugas jarang membuat kesalahan dari hasil pekerjaan yang di kerjakan selalu memenuhi target	Ordi nal	1,2	PNS SESKO AD

	dimaksudkan guna meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. **Mas'ud (2004:40)**		yang telah ditetapkan			
		Kualitas Kerja	Pegawai mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan instansi, Dan Pegawai dapat meningkatkan hasil kerja hari ini dari hasil kerja hari kemarin		3,4	
		Pengetahuan Kerja Pegawai	Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan organisasi, Dan pegawai mampu memecahkan masalah pekerjaan yang pegawai hadapi		5,6	

		Efisiensi	Setiap pegawai selalu hadir tepat waktu di jam kerja yang sudah ditetapkan, Dan Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan.		7,8	
		Keandalan	Pegawai mampu untuk menjadi pegawai yang unggul, Dan Pegawai memiliki daya tanggap yang baik apabila diberikan tugas		9,10	
		Sikap	Pegawai mampu untuk menjaga kenyamanan antar sesama pegawai, Dan Pegawai mampu untuk memelihara hubungan		11,12	

			yang baik kepada pimpinan			
		Kreatifitas Pegawai **Mas'ud (2004) dalam Dea Irnita Maharani (2011:6)**	berpikir kreatif dalam menjalankan pekerjaan, Dan mampu menjadi seorang yang memiliki kreatifitas tinggi ketika mendapatkan tugas pekejaan		13,14	

3.2.3 Sumber dan Teknik Pengelompokan Data

3.2.3.1 Sumber data

Menurut Sugiyono (2012:137), sumber data dapat dibagi menjadi dua garis besar, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

   Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu permasalahan yang mengolah data untuk keperluan peleitian, seperti

dengan cara memberikan kuesioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

   Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumen perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku dan artikel-artikel dari jurnal ilmiah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner dan menggunakan data secara langsung dan tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Pengelompokan Data

Untuk memfokuskan diri pada data yang ingin diperoleh dalam penelitian ini, peneliti mengelompokan data kedalam dua kelompok, yaitu :

1. Populasi

   Populasi adalah seluruh data yang menjadi objek penelitian (Margono, 2010:118). Menurut Sugiyono (2012:115) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian personalia di SESKOAD Bandung Jawa Barat berjumlah sebanyak 50 orang.

Tabel 3.3

Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala Personalia SESKOAD	1
2	Kepala Bagian Personalia	1
3	Kepala Sub Bagian	5
4	Pengkaji dan Pengkonsepan	7
5	Pelaksana	10
6	Operator Komputer	15
7	Adm Kepegawaian	5
8	Koordinator Tata Usaha	3
9	Pemeriksa Hasil Pengukuran Kinerja	3
	Jumlah	50

Sumber : Personalia SESKOAD Bandung Jawa Barat

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008) dalam Umi Narimawati, *et all* (2010:38) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan seluruh populasi atau memakai teknik disebut sampel jenuh atau sensus dari seluruh populasi pegawai bagian personalia di SESKOAD Bandung Jawa Barat yang berjumlah sebanyak 50 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada organisasi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari SESKOAD serta dari data sekunder).

   Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

      Melakukan pengamatan secara langsung di SESKOAD untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

   b. Wawancara atau interview

      Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai pengaruh disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) maupun kinerja pegawai (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada table 3.4 dibawah ini :

Tabel 3.4
Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai (+)	Bobot Nilai (-)
a. Sangat Setuju (SS)	5	1
b. Setuju (S)	4	2
c. Kurang (C)	3	3
d. Tidak Setuju (TS)	2	4
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen–dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai disiplin kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

2. Studi Literatur

   Studi literatur adalah mengumpulkan data-data yang ada pada setiap variabel yang akan diteliti. Termasuk didalamnya mengumpulkan jurnal dan berbagai teori dari berbagai ahli dalam bidangnya serta penelitian terdahulu sebagai pedoman yang akan dilakukan penelitian berikutnya yang sejenis atau serupa.

3.2.4.1 Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut akan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat r kritis. Menurut Masrun dalam Sugiyono (2009:134) : “Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang

tinggi menunjukan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r=0,3.

Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan r kritis = 0,300 apabila alat ukur tersebut berada < 0,300 (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria : r hitung < r kritis maka tidak valid r hitung < r kritis maka tidak valid

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_1 = koefisien validitas item yang dicari
X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
ΣX = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal
ΣY = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal
ΣX^2 = jumlah kuadrat masing-masing faktor X
ΣY^2 = jumlah kuadrat masing-masing faktor Y
n = banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan nilai kritis 0,30, jika indeks validitas lebih besar atau sama dengan 0,30 maka butir pernyataan yang sedang diuji dinyatakan valid. Sebaliknya jika indeks validitas lebih kecil dari 0,30 maka butir pernyataan yang sedang diuji dinyatakan tidak

valid. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS versi 17.0 didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,709	0,30	Valid
Item 2	0,709	0,30	Valid
Item 3	0,642	0,30	Valid
Item 4	0,761	0,30	Valid
Item 5	0,768	0,30	Valid
Item 6	0,447	0,30	Valid
Item 7	0,668	0,30	Valid
Item 8	0,602	0,30	Valid

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,580	0,30	Valid
Item 2	0,688	0,30	Valid
Item 3	0,401	0,30	Valid
Item 4	0,717	0,30	Valid
Item 5	0,591	0,30	Valid
Item 6	0,752	0,30	Valid

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,585	0,30	Valid
Item 2	0,650	0,30	Valid
Item 3	0,689	0,30	Valid
Item 4	0,632	0,30	Valid
Item 5	0,465	0,30	Valid
Item 6	0,582	0,30	Valid
Item 7	0,518	0,30	Valid
Item 8	0,464	0,30	Valid
Item 9	0,645	0,30	Valid
Item 10	0,588	0,30	Valid
Item 11	0,442	0,30	Valid
Item 12	0,511	0,30	Valid
Item 13	0,601	0,30	Valid
Item 14	0,705	0,30	Valid

Dari tabel 3.5 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja, kkompetensi dan kinerja pegawai valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:43), reliabilitas adalah :

"Reliabilitas adalah karakteristik dari pengukuran dengan akurasi, presisi dan konsistensi".

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah Split Half Method (Spearman – Brown Correlation), teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil).

Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

Dimana :
Γ_1 = reliabilitas internal seluruh item
Γ_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

Tabel 3.6
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0.50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber : Barker, et all (2002:70)

Berikut tabel 3.7 pengujian reliabilitas menggunakan SPSS versi 17.0 :

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.755
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	.598
		N of Items	4[b]
		Total N of Items	8
		Correlation Between Forms	.729
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.843
		Unequal Length	.843
		Guttman Split-Half Coefficient	.835

a. The items are: X1, X3, X5, X7.

b. The items are: X2, X4, X6, X8.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.552
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	.693
		N of Items	3[b]
		Total N of Items	7
		Correlation Between Forms	.745
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.854
		Unequal Length	.856
		Guttman Split-Half Coefficient	.689

a. The items are: X2_1, X2_3, X2_5, X2_2.

c. The items are: X2_2, X2_4, X2_6, T_X2.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.739
		N of Items	7[a]
	Part 2	Value	.703
		N of Items	7[b]
		Total N of Items	14
		Correlation Between Forms	.664
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.798
		Unequal Length	.798
		Guttman Split-Half Coefficient	.798

a. The items are: Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7.

b. The items are: Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y14.

Dari tabel 3.7 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner seluruh variable (*Spearman-Brown Coefficient*) lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel yang sudah memberikan hasil yang konsisten.

3.2.4.3 Uji MSI (Method of Successive Interval)

Untuk memenuhi syarat data yang digunakan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner dengan skala pengukuran ordinal terlebih dahulu di transformasikan menjadi skala pengukuran interval menggunakan Method of successive interval (MSI).

Adapun untuk melakukan transformasi data melalui Method of successive interval (MSI) dengan Langkah-langkah kerja sebagai berikut (Harun Al-Rasyid;2003) :

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner. Untuk setiap butir pertanyaan tentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
2. Setiap frekuensi dibagi banyak responden dan hasilnya disebut proporsi (P). setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi komulatifnya.
3. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif (pk).

   Pk = 0 + P1

   Pk = P1 + Pk1

   Pk = Pk1 + Pk2
4. Menentukan nilai batas Z untuk pada setiap setiap pilihan jawaban (Untuk data n>30 diaggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal).
5. Untuk setiap nilai Z tentukan nilai Density dengan rumus.

$$Fd = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{1/2 z^2}$$

6. Menghitung scale value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus

$$SVi = \frac{\text{Limit Lover Under Area Limit Upper Under Area}}{\text{Limit Upperat Density Limit Lowerat Density}}$$

Dimana :

Density at Lower Limit = Kepadatan Batas Bawah.

Density at Upper Limit = Kepadatan Batas Atas.

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas.

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah.

7. Merubah scale (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh transformed scale value (TSV). Nilai Transformasi = Nilai Skala + (Nilai Skala Minimum) + 1

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Agar penulis dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya maka harus dilakukan tahapan analisis dan pengujian hipotesis. Untuk melakukan sebuah analisis data dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu penulis akan menentukan metode apa yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dan merancang metode untuk menguji sebuah hipotesis.

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kadalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (Kuantitatif).

1. **Analisis Deskriptif (Kualitatif)**

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang

dilakukan oleh PNS SESKOAD Bandung Jawa Barat berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data.

Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata-rata dari total skor.
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistika.
5. Deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

a. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skoractual = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{x } 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Analisis deskriptif dilakukan mangacu kepada setiap indikator yang telah ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Kriteria Pengklasifikasikan Presentase Skor Tanggapan Responden

No	% Skor	Kriteria
1	20.00%-36.00%	Sangat Buruk/Sangat Rendah
2	36.01%-52.00%	Buruk/Rendah
3	52.01%-68.00%	Cukup Baik/Sedang
4	68.01%-84.00%	Baik/Bagus
5	84.01%-100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : (Umi Narimawati (2007:85)

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat keahlian (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item-item pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

2 Metode Verifikatif (kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan.jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah: yaitu memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara :

a. Mengelola setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
b. Nilai yang diperoleh merupakan indikator independen (X) yaitu X1, X2 …Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), …(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlu data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui “Methode of Successive Interval” Hays dalam Umi Narimawati et., al., (2010:47).

   Dengan rumus sebagai berikut :

1 Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner

b) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya

c) Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Meansofinterval = \frac{Densityatlowerlimit\ -(Densityatupperlimit)}{(Areaunderupperlimit)-(Areaunderlowerlimit)}$$

Dimana :

Mean of Interval : Rata-rata interval

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit : Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit : Daerah di bawah batas bawah

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala minimum] + 1.

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

2 Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan

antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian. Nirmana SK Sitepu dalam Umi Narimawati et., al., (2010:48). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai digunakan analisis jalur *(path analysis).*

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen.

Menurut Riduan dan Kuncoro (2007:2), "Model *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)". Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Model Analisis Jalur

Keterangan:

X1: Disiplin Kerja

X2: Kompetensi

Y : Kinerja Pegawai

3 Analisis Korelasi

Menghitung pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel X dan variabel Y, yaitu dengan rumus

$$r = \frac{n \quad XiYi) - (\quad Xi)(\quad y}{\overline{n \quad xi^2 \; - (\quad Xi)^2} \; n \quad yi^2 \; - (\quad yi)^2}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi

X = Disiplin Kerja, Kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

N = Jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi dugunakan acuan :

Tabel 3.9
Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koofesien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0-0.20	Sangat Rendah
2	0.21-0.40	Korelasi yang lemah
3	0.41-0.60	Korelasi Sedang
4	0.61-0.80	Cukup Tinggi
5	0.80-1	Korelasi Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003 : 157

4 Analisis Determinasi

Persentasi peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat.

Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R2 = SSreg/Sstot

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

Dimana :
d : koefisien determinasi
r : koefisien korelasi

3.2.5.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Pegawai (Y). Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H_1 : Disiplin Kerja pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat cukup baik.

Dimana :

$H_{0.1}$: μ (PK) ≤ 64%, *Disiplin Kerja belum cukup baik* pada SESKOAD Bandung Jawa barat.

$H_{1.1}$: μ (PK) > 64%, *Disiplin Kerja cukup baik* pada SESKOAD Bandung Jawa barat.

H_2 : Kompetensi pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat cukup baik.

Dimana :

$H_{0.2}$: μ (PK) ≤ 64%, *Kompetensi belum cukup baik* pada SESKOAD Bandung Jawa barat.

$H_{1.2}$: μ (PK) > 64%, *Kompetensi cukup baik* pada SESKOAD Bandung Jawa barat.

H_3 : Kinerja Pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat cukup baik.

Dimana :

$H_{0.3}$: μ (PKK) ≤ 64%, *Kinerja belum cukup baik* pada SESKOAD Bandung Jawa barat.

$H_{1.3}$: μ (PKK) > 64%, *Kinerja cukup baik* pada SESKOAD Bandung Jawa barat.

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pada Kinerja PNS SESKOAD Jabar. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1 Pengujian Secara Simultan/Total (Uji F).

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n - K - 1)R^2_{Y.X.....}}{k(1 - R^2_{Y.X.....})}$$

Dimana :

F = Koefisien korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat.Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai Fkritis dengan nilai Ftest yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai Fhitung> Fkritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja pegawai) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana dalam Umi Narimawati et.,al., (2010:51) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (Pearson).

b. Hipotesis

H_7 : Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

H_0 : ρYX1= 0, secara simultan Disiplin Kerja dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

H_a : ρYX1≠0, secara simultan Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

c. Kriteria pengujian

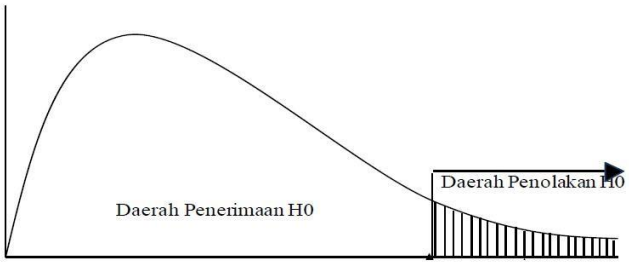
Hasil F_{Hitung}dibandingkan dengan F_{Tabel} dengan kriteria:

a) Tolak H_0 jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.

b) Tolak H_0 jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.

c) Tolak H_0 jika nilai $F_{Hitung} < 0{,}05$

Berikut merupakan gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 secara simultan:



Gambar 3.3

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Simultan

2. Pengujian Secara Parsial (Uji T).

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\frac{1-R^2XY.....Xk\ CRii}{(n-k-1)}} I = 1, 2, 3 \dots\dots\dots, 5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H_4 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

H_0 : ρYX1=ρYX2=0, secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kompetensi pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

H_1 : ρYX1≠ρYX2≠0, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

H_5 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

dimana :

H_0 : ρYX1= 0, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

H_a :ρYX1≠0, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

H_6 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

dimana :

H_0 :ρYX1= 0, Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

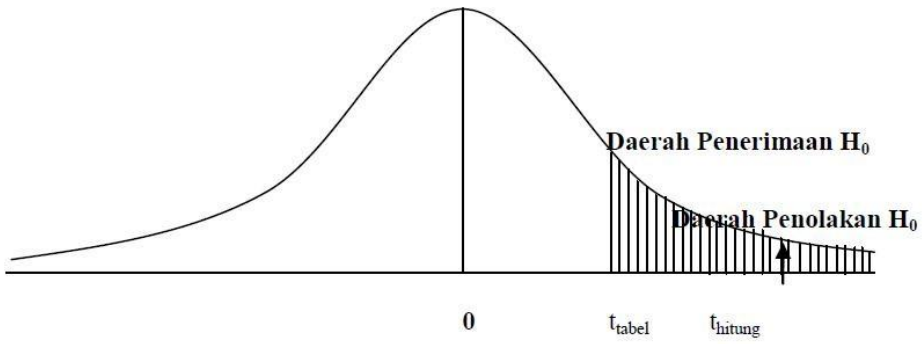
H_a :ρYX1≠0, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PNS SESKOAD Bandung Jawa barat.

c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} (α = 0,05) Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0. ada di daerah penolakan, berarti H_a. diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0. ada di daerah penerimaan, berarti H_a. ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.
c. t_{hitung} dicari dengan rumus perhitungan t_{hitung}.
d. t_{tabel} dicari di dalam tabel distribusi tstudent dengan ketentuan sebagai berikut, α = 0,05 dan df = (n – k – 1)

Berikut ini gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan dan penolakan H_0.



Gambar 3.4

Daerah Peneriman dan Penolakan H_0 Secara Parsial