

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu (Sugiyono,2013:2). Melalui penelitian, manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Jenis metode penelitian ini adalah metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Metode deskriptif mempelajari norma-norma atau standar-standar, sehingga penelitian deskriptif ini disebut juga *survei normative*. Dalam metode deskriptif dapat diteliti masalah normative bersama-sama dengan masalah setatus dan sekaligus membuat perbandingan-perbandingan antar fenomena. Studi demikian dinamakan secara umum sebagai studi atau penelitian deskriptif. Prespektif waktu yang dijangkau dalam penelitian deskriptif, adalah waktu sekarang, atau sekurang-kurangnya jangka waktu yang masih terjangkau dalam ingatan responden. Menurut Sugiyono (2014:12), menjelaskan bahwa, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat

perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. 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. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga mengenai penempatan kerja, orientasi, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki didalam hipotesis. Atau dengan kata lain, penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dimana dalam penelitian ini yang akan diuji mengenai pengaruh penempatan kerja dan orientasi terhadap kinerja pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Bandung. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2014:18) adalah sebagai berikut : ”Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode verifikatif adalah metode yang dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan populasi atau sampel tertentu dan menggunakan perhitungan statistik yang ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan Seberapa besar pengaruh penempatan kerja dan orientasi terhadap kinerja pegawai di PT. TASPEN (persero) Bandung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh penempatan kerja dan orientasi terhadap kinerja pegawai pada PT. TASPEN (persero) Bandung, terdiri masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang dikutip oleh Sugiyono (2012:38) merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel penelitian bebas dan terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu penempatan kerja (X1) dan orientasi (X2) serta kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikat. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Penempatan kerja

Menurut Suwatno (2012:138), Mendefinisikan bahwa penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

2. Orientasi

Menurut French (2012 : 65), menyatakan bahwa orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja.

3. Kinerja pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 9), mengatakan bahwa Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, skala dan no item dari penelitian variabel-variabel yang terkait, skala yang digunakan untuk semua variabel adalah skala ordinal sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini, operasionalisasi variabel yang mengacu pada teori serta situasi dan kondisi di PT. TASPEN (persero) Bandung. Penelitiannya dapat dibuat seperti tabel 3.1, yaitu:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item	
Penempatan kerja “Menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya” Suwatno (2012:138),	Pendidikan	1. Pendidikan yang di syaratkan	Kesesuaian pendidikan dengan syarat jabatan	Ordinal	1	
		2. Pendidikan alternatif	Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaannya	Ordinal	2	
	Pengetahuan kerja	1.Memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan	Kemampuan pegawai dalam memahami teori pekerjaannya	Ordinal	3	
			2.Memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik	Tingkat pelanggaran aturan pegawai	Ordinal	4
	Keterampilan kerja	1.Keterampilan mental	Tingkat kemampuan menganalisi data dan mengambil keputusan	Ordinal	5	
			2.Keterampilan berempati	Tingkat berempati dengan orang lain	Ordinal	6
				3.Keterampilan fisik	Kemampuan dalam memperbaiki sarana dan prasarana kerja	Ordinal
			4.Keterampilan sosial		Kemampuan dalam bersosialisasi	Ordinal
	Pengalaman kerja	1.Pekerjaan yang harus	Kesesuaian penempatan	Ordinal	9	

		ditempatkan	pekerjaan		
		2. Lamanya melakukan pekerjaan	Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	10
<p>“program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja”.</p> <p>French (2012 : 65)</p>	Pendekatan Partisipatif	1. Kontribusi	Tingkat keaktifan karyawan dalam ikut berkontribusi	Ordinal	1
		2. Komitmen	Tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal	2
		3. Keahlian	Tingkat keahlian karyawan dalam bekerja	Ordinal	3
	Sambutan Hangat	1. Keramahan	Tingkat keramahan dalam menyambut karyawan baru	Ordinal	4
		2. Kesantunan	Tingkat kesantunan dalam menyambut karyawan baru	Ordinal	5
		3. Kesopanan	Tingkat sopan santun manajemen perusahaan dalam orientasi karyawan	Ordinal	6
		4. Tanggung Jawab	Tingkat tanggungjawab dalam berorientasi	Ordinal	7
		5. Kecermatan	Tingkat kecermatan dalam berorientasi	Ordinal	8
	Perhatian terhadap	1. Kepedulian	Tingkat kepedulian	Ordinal	9

	pegawai		terhadap karyawan		
		2. Kerja sama	Tingkat kerjasama manajemen perusahaan kepada karyawan	Ordinal	10
<p>“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 75)</p>	Kualitas	1. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	1
		2. Ketelitian	Ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas	Ordinal	2
		3. Hasil Kerja	Tingkat Kualitas Hasil kerja	Ordinal	3
	Kuantitas	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Ordinal	4
		2. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	5
	Pelaksanaan tugas	1. Kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat.	Tingkat ketidak salahan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	6
		2. Jalinan Kerjasama	Tingkat jalinan dalam bekerjasama dengan orang lain.	Ordinal	7
		3. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja	Ordinal	8

			sama dengan orang lain.		
	Tanggung jawab	1.Kesadaran diri pegawai.	Tingkat kesadaran diri pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya	Ordinal	9
		2.Mengambil Keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja.	Ordinal	10

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:215), bahwa populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*Representative*) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya.

Penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT. TASPEN (persero) Bandung berjumlah 60 pegawai. Pada penelitian ini responden adalah seluruh anggota populasi tanpa mengikutkan para pimpinan, berjumlah 49 orang. Apabila populasi kurang dari 100 maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2013:18), menyatakan bahwa sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:401), bahwa metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik yaitu dengan cara:

A. Data primer

Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke PT. TASPEN (persero) Bandung sebagai tempat objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan meliputi:

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai PT. TASPEN (persero) Bandung.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengalaman secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di PT. TASPEN (persero) Bandung guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarikan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden mengenai pengaruh Penempatan Kerja dan Orientasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. TASPEN (persero) Bandung.

B. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari:

- a. Sejarah, litelatur dan profil PT. TASPEN (persero) Bandung
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5. Metode Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti,

melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian adalah rata-rata (*mean*), median, modus, deviasi dan lain-lain. Variabel penelitian ini adalah mengenai Penempatan Kerja, Orientasi dan Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*, karena skala *likert* umum di dalam kusioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam suatu penelitian. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala *likert* ialah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Pernyataan Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:133)

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel di atas (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam operasionalisasi variabel, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kusioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala *likert*. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah selanjutnya hitung rata-rata dari setiap indikator tersebut.

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.4, kemudian peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

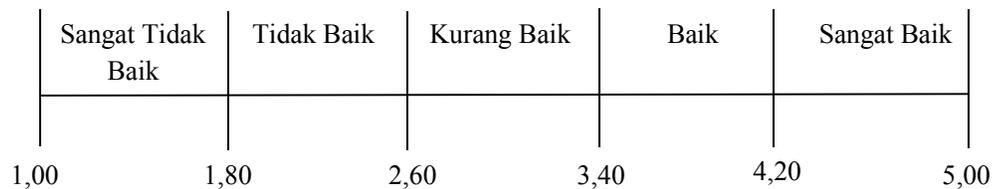
- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0.8$

Tabel 3.3
Nilai Interval Skor

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2014:135)

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.5.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2014:54) menyatakan bahwa analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian ketepatan dan kesesuaian suatu alat ukur atau instrumen dalam sebuah penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan (r_{tabel}) yaitu 0.3 maka pernyataan tersebut valid. Bila nilai korelasi di bawah 0.3 maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Penilaian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara data terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai korelasinya peneliti menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Menurut Sugiyono (2014: 188) Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r_{tabel}$. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian kehadiran suatu alat ukur atau instrumen dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2014: 142), mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu alat ukur yang dinyatakan reliabel atau handal jika data dari hasil pengukuran konsisten. Untuk menguji reliabilitas dengan metode (*Split Half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Rumus Reliabilitas :

$$r = \frac{n (\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n (\sum A^2) - (\sum A)^2][n \sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi *person product moment*

A = Variabel ganjil

B = Variabel genap

$\sum A$ = Jumlah Total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

ΣAB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan kedua genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus *Spearman*

Brown:

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = Nilai Reliabilitas

rb = Korelasi produk momen antara belahan pertama dan belahankedua.

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,7. Bila $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} , yaitu 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} <$ dari r_{tabel} , yaitu 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik

Ada 3uji asumsi klasik yang harus dilakukan, diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk melakukan pengujian terhadap data yang digunakan dalam analisis regresi pada statistik parametrik mengharuskan data berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Maka dari itu uji normalitas adalah salah satu persyaratan yang penting untuk menguji kemaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan signifikan, sebagai berikut :

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal
- b. Jika signifikan $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Salah satu cara untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini yaitu menggunakan grafik *Normality Probability Plot*, dasar pengambilan keputusan yang dilakukan yaitu:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model analisis regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat diketahui dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, dapat dilihat dari :

1. *Tolerance value*
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *cutoff* yang digunakan adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF diatas 10. Apabila nilai *tolerance* lebih dari

0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan *variance* dari residual suatu penelitian ke penelitian yang lain. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dalam suatu penelitian, maka menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui bahwa pada model regresi apakah terdapat penyimpangan variabel bersifat konstan atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara variabel dependen (terikat) dengan residualnya.

Menurut untuk melihat terjadinya gejala homokedastisitas atau terjadi gejala heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplots* bahwa pola residual menyebar dan terpecah tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian tidak terjadi gejala Homokedastisitas dan persamaan regresi memenuhi asumsi Heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat kurva heteroskedastisitas atau diagram pencar (*chart*), dengan dasar pemikiran sebagai berikut :

- a) Jika titik-titik terikat menyebar secara acak membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang), melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedostisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar baik di bawah atau di atas 0 ada sumbu Y maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2.4 Method of Successive Interval (MSI)

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, data yang didapat masih dalam bentuk skala ordinal. Peneliti harus merubah data tersebut dari skala ordinal menjadi skala interval. Hal tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linier berganda dalam pengolahan datanya. Sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode analisis linier berganda untuk data yang berskala ordinal harus dirubah menjadi data dalam bentuk skala interval. Perubahan data dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan teknik *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tetukan nilai Z.
6. Menentukan nilai Skala (*scale value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at Upper limit}}{\text{Area Under Upper limit} - \text{Area Under Lower limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [SVmin]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan SPSS *for windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

3.5.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X_1 (Penempatan Kerja), X_2 (Orientasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja pegawai

a = Parameter Konstanta

X_1 = Variabel penempatan kerja

X_2 = Variabel orientasi

b_1 = Pengaruh X_1 terhadap Y jika X_2 konstan

b_2 = Pengaruh X_2 terhadap Y jika X_1 konstan

Untuk regresi dengan dua variabel bebas X_1 (Penempatan Kerja), dan X_2 (Orientasi) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a , b_1 , dan b_2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sum Y = n a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah a , b_1 , dan b_2 didapat maka diperoleh Y untuk persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

3.5.2.6 Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2014: 277) menyatakan, “Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.” Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun.

Analisis korelasi berganda dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan korelasi antara variabel X_1 (Penempatan Kerja), X_2 (Orientasi) secara simultan dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

$JK_{(reg)}$ = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Mencari $JK_{(reg)}$ dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{(reg)} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Berdasarkan nilai korelasi (R) yang diperoleh, didapat hubungan $-1 < R < 1$ yaitu:

$R = -1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1 , X_2 , dan Y negatif.

$R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel X_1 , X_2 , dan Y .

$R = 1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1 , X_2 , dan Y positif.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien korelasi positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut variabel tersebut saling berhubungan terbalik.

Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tingkat Keeratan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono 2014: 192

3.5.2.7 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan penggunaan model bisa dibenarkan.

Koefisien determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya persentase pengaruh dari variabel Penempatan Kerja (X_1), Orientasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* lemah.

- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* kuat.

3.5.2.8 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Pengaruh secara parsial antara variabel Penempatan Kerja dan Orientasi terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients beta* dengan *correlations (zero order)*, yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS for window*.

3.6 Rancangan Kusioner

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang disertai dengan alternatif jawaban kepada responden untuk dijawab. Rancangan kusioner yang dibuat peneliti bersifat tertutup agar responden dapat dengan mudah dan cepat menjawabnya. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *likert scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- b. Setuju (S) diberi skor 4.
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3.
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian penulis laksanakan di PT. TASPEN (Persero) Bandung, yang beralamat di Jln. PHH. Mustofa No. 78 Cikutra. Dan waktu penelitiannya mulai bulan Juli sampai dengan selesai.