BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan di analisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2013:11).

Metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama hingga ketiga, yaitu bagaimana disiplin kerja, pengawasan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.

3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel dan operasionalisasi variabel penelitian merupakan variabel – variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian ganda. Definisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan variabel – variabel inilah penelitian bisa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Maka definisi dari setiap variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yang diteliti, yaitu :
   a. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

      Menurut Bedjo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:356), mendefinisikan Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku

baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Variabel Pengawasan Kerja (X_2)

Menurut T. Hany Handoko (2015:357), menjelaskan bahwa Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

2. Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang akan diteliti, yaitu :

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel yang diteliti, konsep variabel, dimensi, indikator, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian dengan tujuan untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
Disiplin Kerja (X_1) Suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Bedjo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:356)	1. Frekuensi kehadiran	a. Absensi	Jumlah kehadiran pegawai	Interval	Kehadiran dalam bekerja
		b. Tepat Waktu	Kesesuaian waktu masuk kerja dengan jadwal kerja	Interval	Ketepatan waktu tiba di kantor
	2. Kewaspada an	a. Ketelitian	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	Ketelitian dalam melaksanak an pekerjaan yang diberikan oleh atasan
		b. Perhitungan	Tingkat mengurangi risiko dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	Kehati – hatian dalam melaksanak an pekerjaan
	3. Ketaatan pada standar kerja	a. Menaati aturan dan pedoman kerja	Tingkat ketaatan dalam bekerja	Interval	Mentaati peraturan sesuai pedoman kerja instansi yang berlaku
		b. Tanggung jawab	Pegawai menanggung beban kerja	Interval	Bertanggun g jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	a. Kepatuhan	Melaksanakan tata tertib instansi dengan patuh	Interval	Kepatuhan dalam mengerjaka n tugas
		b. Kelancaran	Melaksanakan dengan lancar sesuai pedoman yang berlaku	Interval	Melaksanak an tugas dengan baik

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
	5. Etika kerja	a. Keserasian dalam bekerja	Keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama	Interval	Rasa keserasian dalam bekerja bersama – sama dengan pegawai lain
		b. Saling menghargai	Sikap menghormati antar sesama pegawai	Interval	Toleransi terhadap rekan kerja
Pengawasan Kerja (X_2) Sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen tercapai. T. Hani Handoko (2015:357)	1. Prosedur	a. Pemberitahuan prosedur – prosedur kepada pegawai	Tingkat pengawasan sesuai prosedur yang ada	Interval	Pimpinan memberikan prosedur pengawasan yang memadai
	2. Standar Kerja	a. Penyampaian standar yang ditetapkan instansi kepada pegawai	Tingkat penyampaian standar kerja yang dibuat kepada pegawai	Interval	Pimpinan selalu memberikan arahan dalam melaksanakan pekerjaan
	3. Pengukuran pekerjaan	a. Pengecekan kebenaran laporan	Tingkat ketelitian dalam melakukan pengawasan	Interval	Pimpinan menilai tingkat keberhasilan pekerjaan
	4. Pelaksanaan pekerjaan	a. Pemberian penilaian terhadap pelaksanaannya	Tingkat pengawasan sebagai sarana pengukuran keberhasilan pelaksanaan pekerjaan	Interval	Pimpinan memberikan pengukuran keberhasilan pelaksanaan pekerjaan
	5. Perbaikan	a. Pembetulan atas penyimpangan	Tingkat pelaksanaan pengawasan kerja kepada pegawai dengan menggunakan standar pengawasan yang tepat dan sesuai	Interval	Pimpinan selalu mengkoreksi kesalahan yang telah dilakukan atas penyimpangan pekerjaan

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
Kinerja Pegawai (Y) Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)	1. Kualitas	a. Kerapihan	Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan	Interval	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan baik
		b. Kemampuan	Kesanggupan bekerja sesuai standar yang telah ditentukan	Interval	Semua tugas dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan
		c. Keberhasilan	Hasil pekerjaan memuaskan sesuai target yang telah ditetapkan	Interval	Kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan instansi
	2. Kuantitas	a. Kecepatan	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	Interval	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai waktu yang telah ditetapkan dengan cepat
		b. Kepuasan	Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	Interval	Meraih penghargaan atas hasil kerja yang dicapai
	3. Tanggung jawab	a. Hasil kerja	Tanggung jawab atas hasil kerja	Interval	Meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak
		b. Sarana dan prasarana kerja	Tingkat tanggung jawab atas sarana dan prasarana kerja yang digunakan	Interval	Penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor sesuai kebutuhan

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
		c. Pengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Interval	Memberikan solusi dan mengambil keputusan untuk keberlangsungan instansi
	4. Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	Hubungan dengan rekan kerja dan pemimpin	Interval	Mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja, agar kinerja lebih baik
		b. Kekompakan	Bersatu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai lain	Interval	Menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja dan lainnya dengan baik
	5. Inisiatif	a. Kemampuan	Mandiri dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dan tanpa bantuan rekan kerja

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam melakukan penelitian memerlukan objek atau subjek yang diteliti sehingga permasalahan dalam penelitian dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam pengolahan data untuk memecahkan masalah penelitian. Untuk memudahkan penelitian, peneliti menggunakan sampel dalam pengolahan datanya. Sampel merupakan elemen – elemen atau unit – unit dari populasi yang dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap, pegawai negeri sipil (PNS) yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 141 orang. Berikut ini dapat dilihat data pegawai berdasarkan unit kerja pada BAPPEDA Provinsi jawa barat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2

Data Pegawai Berdasarkan Unit Kerja Pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat Tahun 2017

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	
		PNS	Honorer
1	Bidang Sekretariat	54	18
2	Bidang Fisik	10	6
3	Bidang Ekonomi	8	4
4	Bidang Pemerintahan Sosial dan Budaya	8	6
5	Bidang Pendanaan Pembangunan Daerah	8	14
6	Kelompok Jabatan Fungsional	29	0
7	Balai Pelayanan Evaluasi dan Pelaporan Perencanaan Pembangunan Daerah	7	5
8	Balai Pengembangan Pembangunan dan Analisis Potensi Daerah	17	6
Jumlah		**141**	**59**
		200	

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan faktor keterbatasan yang tidak memungkinkan seluruh populasi untuk diteliti. Penelitian ini lebih berfokus pada pegawai tetap PNS yang ada pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. Untuk menentukan besaran sampel maka digunakan rumus *slovin* (Umar, 2010:78) dengan persentase kelonggaran ketidaktelitian 5%.

$$n = \frac{N}{N\,(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 5%)

Berdasarkan rumusan diatas dengan menggunakan rumus *Slovin*, jumlah populasi 141 maka dapat dihitung ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{141}{141(0.05)^2 + 1} = 104$$

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling pada dasarnya terdapat dua yaitu, *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan

peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik *probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *Simple Random Sampling* adalah teknik sampel yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016:82). Hal ini dilakukan karena populasi relatif besar lebih dari 100 orang. Dari perhitungan jumlah sampel diatas dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% maka n berjumlah 104 pegawai. Maka dari jumlah perhitungan sampel, jumlah sampel yang akan diteliti yaitu 104 PNS dalam populasi dari semua bidang unit kerja berjumlah 141 PNS.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*field research*)

   Pengumpulan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer terdiri dari :

   a. Observasi

      Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam

dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2013:139). Yaitu pengumpulan data yang digunakan dengan cara meninjau atau mengunjungi instansi yang bersangkutan secara langsung, untuk mencatat informasi, mencermati dokumen – dokumen instansi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada kepala Sub. Bagian Kepegawaian BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2013:135). Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Daftar pernyataan yang terdapat di kuesioner yang diberikan kepada responden bentuk pertanyaan yang tertutup. Mengenai gambaran umum responden dan pendapat pegawai mengenai disiplin kerja, pengawasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan yaitu suatu penelitian terhadap data dengan cara

membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan dan sesuai dengan pembahasan skripsi. Peneliti melakukan observasi dan pengumpulan data yang bersumber pada penelitian terdahulu, jurnal, dan buku yang relevan.

3.5. Metode Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka analisis penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Disamping itu, untuk lebih memahami fenomena yang diamati, maka dilengkapi juga dengan analisis kualitatif yakni melalui metode deskriptif, sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan serangkaian uji statistik. Dalam penelitian ini, menggunakan Skala *Semantic Differensial* yang digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban sangat positifnya terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya sekala ini digunakan untuk mengukur sikap/ karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang.

Tabel 3.3

Kriteria Penilaian Skala *Semantic Differensial*

Pernyataan						
Sangat Negatif	**Jawaban**					Sangat Positif
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	

Responden dapat memberi jawaban, pada rentang jawaban yang positif sampai dengan negatif. Hal ini tergantung pada persepsi responden yang akan

menilai. Berikut adalah skor kuesioner yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian variabel yang diteliti.

Tabel 3.4

Skor Skala *Semantic Differensial*

Kategori Jawaban	Skor	Jenis Skala
Sangat Positif	5	Interval
Positif	4	Interval
Netral	3	Interval
Negatif	2	Interval
Sangat Negatif	1	Interval

Sumber : Sugiyono (2016:97)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitasnya dan reliabilitasnya.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data. Menurut Sugiyono (2013:53), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu disiplin kerja, pengawasan kerja dan kinerja pegawai.

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, digunakan rentang kriteria penilaian rata-rata. Kriteria penilaian rata-rata tersebut

menggunakan interval untuk jarak interval, dimana rumus yang digunakan menurut Sudjana (2008:79) adalah :

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

Dimana :

Rentang = Skor Maksimum – Skor Minimum

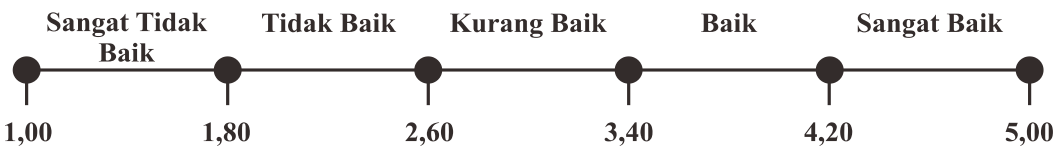
Banyak kelas interval/ kriteria = 5

Jadi, Jarak interval $= \frac{5-1}{5} = 0{,}8$

Dengan menggunakan pedoman tersebut, peneliti menentukan lima kriteria yaitu:

1. Sangat tidak baik
2. Tidak baik
3. Kurang baik
4. Baik
5. Sangat Baik

Sehingga melalui perhitungan tersebut, dapat diketahui tingkat jawaban responden dengan tafsiran daerah sebagai berikut :



Gambar 3.1

Garis Kontinum

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untu mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan diteliti :

1. Disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.5.2.1 Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas adalah pengujian ketepatan alat ukur penelitian dalam hal ini berupa kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas berkaitan dengan keandalan suatu alat ukur. Setiap instrumen penelitian akan di uji validitas dan reliabilitasnya, jika instrumen tersebut valid maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan realibilitasnya akan diperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Karena hal ini dipengaruhi juga oleh kondisi objek yang diteliti dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen data. Dengan pengujian validitas, maka dapat mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Untuk mencari nilai korelasi, penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dalam Sugiyono (2013 : 121), 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

$\sum X$ = 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

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, digunakan *internal consistency* yang dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja kemudian data diperoleh dianalisis dengan tekhnik tertentu.

Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Terlebih dahulu dilihat validitasnya, membuang instrument yang tidak valid, dan kemudian bila seluruh instrument sudah valid, selanjutnya menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α), hal ini sesuai dengan tujuan test yang bermaksud menguji konsistensi item – item dalam instrumen penelitian. Menurut Husein umar

(2007:207), dalam menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut :

$$R = \alpha = \frac{\mathrm{n}}{\mathrm{n}-1}\left(\frac{\mathrm{S}-\Sigma S_i}{\mathrm{S}}\right)$$

Keterangan :

α : Koefisien Reliabilitas / Keandalan *Alpha Cronbach*

n : Jumlah item dalam tes

S : Varians skor keseluruha

S_i : Reliabilitas internal seluruh instrumen

Metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika itu dikelompokan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, ukuran kemantapan alpha dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Alpha Cronbach 0.00 s.d. 0.20 berarti kurang reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach 0.21 s.d. 0.40 berarti agak reliabel
3. Nilai Alpha Cronbach 0.42 s.d. 0.60 berarti kurang reliabel
4. Nilai Alpha Cronbach 0.61 s.d. 0.80 berarti reliabel
5. Nilai Alpha Cronbach 0.81 s.d. 1.00 berarti sangat reliabel

3.5.3 Metode Analisis Pengolahan Data

3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y dimana ketiga variabel tersebut X_1 dan X_2 (disiplin kerja dan pengawasan kerja) sebagai variabel bebas, dan Y (kinerja pegawai)

sebagai variabel tidak bebas. Analisis ini dinyatakan dengan persamaan regresi berganda. Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

α = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel (Disiplin Kerja)

X_2 = Variabel (Pengawasan Kerja)

ε = Pengaruh lain

3.5.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengatahui besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel X (independen) secara simultan dengan variabel Y (dependent) dengan menggunakan koefisien r, dengan rumus sebagai berikut :

$$rYx = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Keterangan :

rYx = Koefisien korelasi ganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah kuadrat regresi

JK_{total} = jumlah kuadrat total

Dengan ketentuan sebagai berikut:

rYX = -1, yang berarti terdapat hubungan linier negatif antara X dan Y

rYX = 0, yang berarti tidak ada hubungan linier YX

rYX = 1, yang berarti ada hubungan antara linier X dan Y

Tabel 3.5

Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi

Interval 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 (2013:183)*

3.5.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bermaksud sebagai cara langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen, yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan Ho ditolak atau Ha diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan ini menggunakan uji F dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

Ho : b_1, b_2 = 0, Disiplin kerja dan pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$, Disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu a = 0,05

c. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus :

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen (variabel bebas)

n = Jumlah anggota sampel

d. Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (k) dan dk (derajat kesalahan) penyebut (n – k – I) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Ha diterima
2. Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ = Ha ditolak

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji statistik t dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Rumusan hipotesis pengujian t

Ho : $b_1 = 0$, Disiplin kerja tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_1 \neq 0$, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ho : $b_2 = 0$, Pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_2 \neq 0$, Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Menentukan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (db) = n – k – I, untuk menentukan nilai t_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

c. Menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.

d. Menghitung t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria :

1. Ho diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.5.3.4 Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel X_1, dan X_2 terhadap Y (kinerja pegawai), adapun koefisien determinasi yang digunakan adalah :

$$\boxed{Kd = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Besarnya pengaruh parsial dari kedua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dapat dicari dengan mengalikan beta dengan *zero order* sebagai berikut :

a. r^2 x_1 = b_1 × zero order

b. r^2 x_2 = b_2 × zero order

3.6. Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan variabel disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kinerja pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pernyataan berjumlah 26 yang terdiri dari, disiplin kerja 10 pernyataan, pengawasan kerja 5 pernyataan, dan kinerja pegawai 11 pernyataan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di instansi pemerintahan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat yang terletak di Jalan Insinyur H. Djuanda No.287, Dago, Coblong, Kota Bandung. Adapun waktu penelitian dimulai pada tanggal 22 Agustus sampai dengan November 2017.