

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang lingkup Penelitian

1. Profil Badan Pembinaan Hukum Nasional

Pertamakali didirikan tanggal 30 Maret 1958 institusi ini bernama Lembaga Pembinaan Hukum Nasional (LPHN) dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 107 tahun 1958 dan ditempatkan langsung dibawah Perdana Menteri sebagai badan khusus untuk melakukan pekerjaan pembinaan hukum nasional, peninjauan kembali perundang-undangan masa penjajahan secara sistematis yang dilandasi oleh cita-cita untuk mewujudkan Sistem Hukum Nasional.

Dalam periode 1958-1961 Lembaga Pembinaan Hukum Nasional belum dapat berfungsi sebagaimana mestinya dikarenakan situasi politik dan sosial pada waktu itu. Pada tanggal 6 Mei 1961 Lembaga ini dibentuk kembali dengan Keputusan Presiden RI No. 194 tahun 1961 dan tidak lagi berada dibawah Perdana Menteri melainkan berada dalam lingkungan tugas Menteri Kehakiman.

Berbeda dengan LPHN 1958 maka LPHN 1961 yang diketuai oleh Drs. Soesanto Tirtoprodjo, SH dengan Sekretaris M Rasad St. Sulaeman memiliki suatu Badan Perencana yang menetapkan garis-garis dan dasar-dasar serta tata kerja pelaksanaan tugas lembaga.

Keputusan Presiden RI Nomor 282 tahun 1964 tentang Menggaya Barukan Lembaga Pembinaan Hukum Nasional. Pada tahun 1965 terjadi tragedi Nasional peristiwa G 30 S/ PKI. Setelah peristiwa 1965 itu LPHN tetap terus

berjalan dengan mendasarkan pada Keputusan Presiden RI No. 282 tahun 1964 dengan meniadakan unsur komunis dalam keanggotaannya. Sampai dengan tahun 1971 LPHN tetap berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 282 tahun 1964 tetapi khusus mengenai Sekretariat Lembaga Pembinaan Hukum Nasional diatur dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Nomor J. S.4/8/1 tanggal 1 Juni 1971 yaitu mengenai Struktur Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Wewenang Sekretariat Lembaga Pembinaan Hukum Nasional departemen Kehakiman.

Pada tahun 1974 terjadi perubahan mendasar dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden No. 45 tahun 1974. Lembaga Pembinaan Hukum Nasional diubah menjadi Badan Pembinaan Hukum Nasional dan mempunyai kedudukan sebagai Eselon I dibawah Departemen Kehakiman.

Hingga sekarang diusianya yang ke-57 tahun BPHN lebih memfokuskan pada tugas perencanaan hukum serta penyusunan Program Legislasi Nasional, Pembinaan dan Pengembangan Sistem Hukum melalui kegiatan penelitian dan pengkajian hukum serta penyediaan layanan informasi hukum, perpustakaan hukum melalui Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) secara Nasional serta meningkatkan kesadaran hukum masyarakat melalui penyuluhan atau diseminasi hukum guna terwujudnya sistem dan politik hukum nasional yang mantap dalam rangka tegaknya supremasi hukum dan hak asasi manusia.

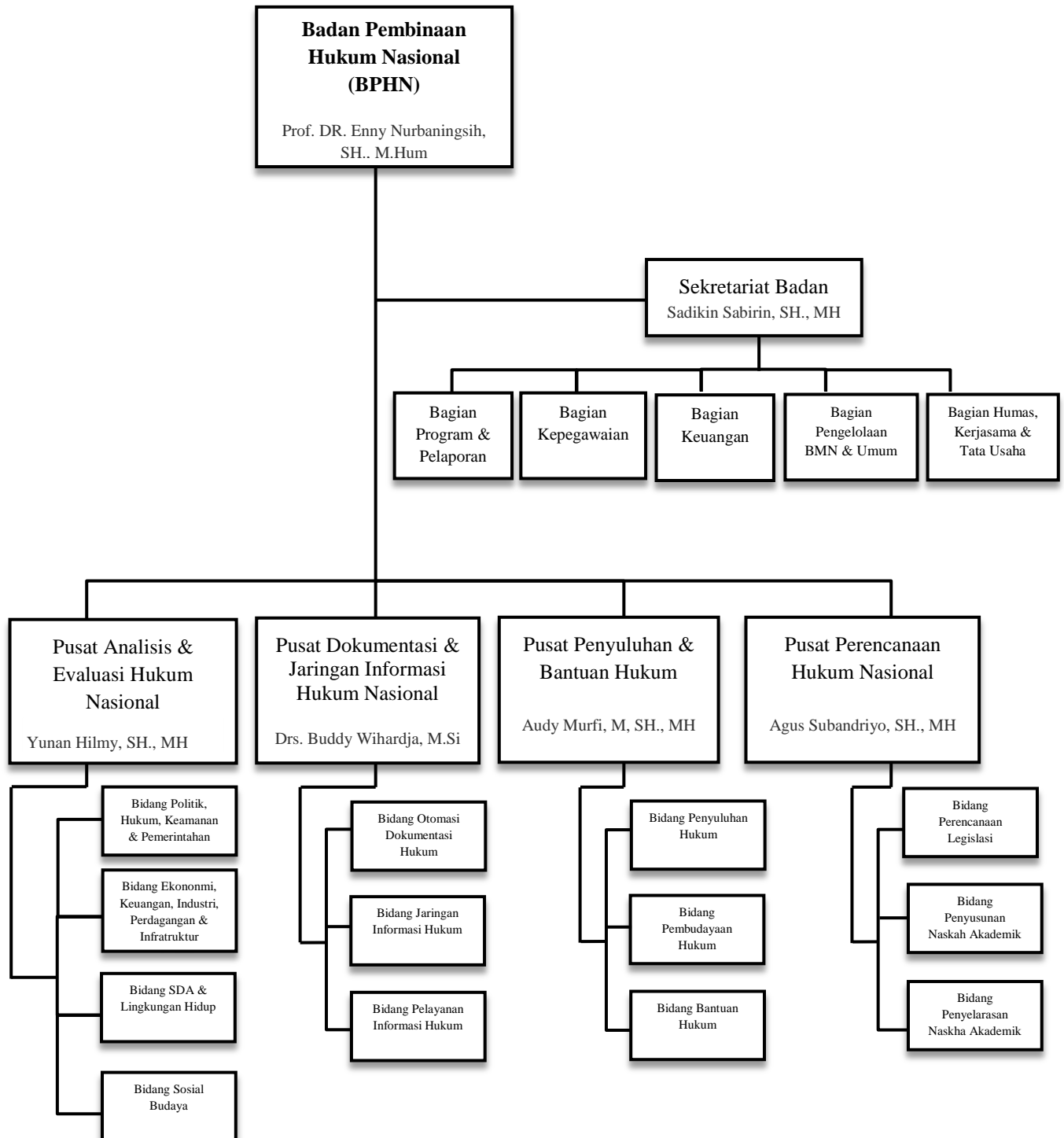
Visi BPHN

Masyarakat memperoleh kepastian hukum

Misi BPHN

1. Mewujudkan peraturan Perundang-Undangan yang berkualitas.
2. Mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas.
3. Mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas.
4. Mewujudkan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan HAM.
5. Mewujudkan layanan manajemen administrasi Kementerian Hukum dan HAM.
6. Mewujudkan aparatur Kementerian Hukum dan HAM yang profesional dan berintegritas.

Struktur Organisasi Badan Pembinaan Hukum Nasional



Gambar III. 1 Struktur Organisasi Badan Pembinaan Hukum Nasional

Tabel III. 1 Jumlah Pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional

Nama Unit Bagian	Jumlah
Kepala & Sekretariat Badan	77 pegawai
Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional	22 pegawai
Pusat Dokumentasi & Jaringan Informasi Hukum Nasional	39 pegawai
Pusat Penyuluhan & Bantuan Hukum	49 pegawai
Pusat Perencanaan Hukum Nasional	24 pegawai
Total	211 pegawai

Sumber: Subbagian Administrasi Kepegawaian, 2017

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di Badan Pembinaan Hukum Nasional yang berlokasi di Jalan Mayjend Sutoyo No. 10, Jakarta Timur 13460. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2016 s.d Juni 2017 dengan melakukan pra riset terlebih dahulu untuk menyebarkan kuesioner pra riset sebanyak 20 responden secara acak dan melakukan wawancara dengan Kepala Bagian dan staff di Bagian Kepegawaian guna mengetahui permasalahan yang ada di Badan Pembinaan Hukum Nasional.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono, metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas⁵⁸. Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen yaitu pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Badan Pembinaan Hukum Nasional.

⁵⁸ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 21

C. Sumber Data, Populasi dan Sampling

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data⁵⁹. Sumber data primer yang digunakan meliputi wawancara dan kuesioner pada pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional. Sedangkan, sumber data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data⁶⁰. Sumber data sekunder yang yaitu struktur organisasi, jumlah pegawai, data penilaian kinerja pegawai dan data keterlambatan absensi pegawai.

2. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁶¹ Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional yang berjumlah 211 pegawai.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶² Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.223

⁶⁰ *Ibid*, h. 224

⁶¹ *Ibid*, h. 363

⁶² *Ibid*, h. 241

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

$$n = \frac{211}{1 + 211(0.05)^2}$$

$$= 138,134 = 138$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

α = Toleransi ketidakteelitian⁶³ (dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

Maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 138 pegawai.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel⁶⁴.

Teknik *Probability sampling* yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi. Cara ini dilakukan apabila anggota populasi homogen⁶⁵.

⁶³ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 101

⁶⁴ Sugiyono, *op.cit*, h.151

⁶⁵ *Ibid*, h. 152

D. Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karier (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat⁶⁶. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karier (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas (*independent*).⁶⁷ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

⁶⁶ *Ibid*, h. 178

⁶⁷ *Ibid*, h. 178

Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Tipe Skala Ukur	Tipe Skala Sikap
Pengembangan karier (X_1) adalah usaha pegawai sebagai proses yang berkelanjutan yang dilakukan untuk menuju rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk mengisi jabatan dalam organisasi. Handoko (2007), Veithzal Rivai (2007), Saydam (2008), Simamora Hendri (2014)	Kebutuhan karier	Informasi karier	1	Interval	Likert
		Peluang karier	2		
	Perlakuan adil	Dukungan moril	3		
		Hubungan atasan-bawahan	4		
	Pengembangan karier organisasional	Program karier	5		
		Dukungan materil perusahaan	6		
		Pelatihan dan Pengembangan	7		
	Pengembangan karier individual	Minat keterampilan	8		
		Tujuan karier	9		
		Konseling karier	10		
Disiplin kerja (X_2) adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai dalam menerapkan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan dan kebijakan organisasi agar organisasi juga dapat memperoleh manfaat dari adanya penerapan disiplin kerja. Hasibuan (2008), Veithzal Rivai (2009), Mangunkunegara (2011)	Kehadiran	Waktu bekerja	11	Interval	Likert
		Ketepatan waktu masuk kerja	12		
	Ketaatan peraturan kerja	Sikap dan perilaku	13		
		Tanggungjawab pegawai	14		
		Penggunaan fasilitas	15		
	Ketaatan standar kerja	Ketepatan penyelesaian tugas	16		
		Mematuhi pimpinan	17		
		Prosedural kerja	18		
	Bekerja etis	Hubungan kemanusiaan	19		
		Keteladanan	20		
Kinerja Pegawai (Y) adalah tingkat keberhasilan pegawai dengan melihat sasaran kerja, perilaku yang merupakan bentuk dari kualitas dan kuantitas yang dilakukan seorang individu maupun berkelompok yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan tugas untuk mencapai tujuan dalam satu periode waktu yang ditentukan. Prawiresentono (2007), Robbins (2007), Veithzal Rivai (2011), Sedarmayanti (2014)	Kuantitas pekerjaan	Sasaran kerja	21	Interval	Likert
		Jumlah pekerjaan	22		
	Kualitas pekerjaan	Hasil kerja	23		
		Ketelitian	24		
	Pengetahuan pekerjaan	Pelaksanaan kerja	25		
		Wawasan dan pengetahuan	26		
	Kreativitas	Keaktifan	27		
		Metode kerja	28		
	Kualitas personal	Kepribadian	29		
		Kepemimpinan	30		
Integritas		31			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran interval yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁶⁸

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-4 digunakan untuk semua variabel. Bentuk skala likert interval 1-4 yang digunakan dapat dilihat pada tabel III.3 sebagai berikut:

Tabel III.3 Bobot Skor Skala Likert Interval 1-4

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

⁶⁸ *Ibid*, h. 168

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶⁹ Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, diantaranya:

1. Wawancara

Burke Jhonson; Larry Cristensen dalam Sugiyono menyatakan bahwa *“interview is a data collection methods in which an interviewer (the researcher or someone working for the researcher) ask question of interviewee (the research participant)”*⁷⁰. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian ini secara spontan, tanpa terlebih dahulu mempersiapkan pertanyaan yang sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

⁶⁹ *Ibid*, h. 223

⁷⁰ *Ibid*, h. 224

2. Kuesioner

Menurut Creswell dalam Sugiyono, "*Questionnaires are form used in survey design that participant in a study complete and return to the researcher*"⁷¹.

Kuesioner merupakan teknik pengambilan data dimana responden menjawab pertanyaan dengan lengkap kemudian mengembalikan kepada peneliti. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh kuesioner variabel bebas yaitu pengembangan karier dan disiplin kerja disebarakan dan diisi langsung oleh masing-masing pegawai.

2. Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁷² Data sekunder yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, yaitu data yang diperoleh dari Badan Pembinaan Hukum Nasional, seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, data keterlambatan absensi pegawai dan data penilaian kinerja pegawai, dimana kuesioner kinerja pegawai diisi langsung oleh pimpinan setiap unit bagian. Hal ini untuk mencegah bias pada data hasil kuesioner.

Selain itu peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, survey yang sejenis dan jurnal penelitian yang relevan terhadap penelitian ini yang peneliti peroleh dari media internet untuk mendapatkan data sekunder yang dibutuhkan.

⁷¹ *Ibid*, h. 230

⁷² *Ibid*, h. 238

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Agar kuesioner dapat digunakan sebagai instrument penelitian maka kuesioner tersebut harus memenuhi uji kualitas data yang terdiri dari:

1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁷³ Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05.⁷⁴

Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

⁷³ *Ibid*, h. 238

⁷⁴ *Ibid*, h. 238

Kaidah keputusan uji validitas, yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

1.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrument) yang digunakan.⁷⁵ Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah *Coefficient Alpha* dari *Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total⁷⁶

Cronbach's alpha merupakan pengujian konsistensi instrumen yang sangat populer digunakan untuk penelitian. Kaidah keputusan reliabilitas adalah sebagai berikut:

⁷⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 56

⁷⁶ *Ibid*, h. 57

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.⁷⁷

2. Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.⁷⁸

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian dalam tabel menurut Arikunto, maka penulis mengacu penafsiran data yang dibuat dalam pernyataan positif yaitu jika responden memiliki jawaban mayoritas setuju dan sangat setuju dapat diartikan dalam kategori efektif dan sangat efektif. Namun, begitu pula sebaliknya, jika responden memiliki jawaban mayoritas sangat tidak setuju dan tidak setuju dapat dikatakan tidak efektif, kurang efektif dan atau biasa saja. Dapat dilihat dalam tabel III.4 sebagai berikut:

Tabel III.4
Interval Kategori Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karier

Variabel Pengembangan Karier	
Skor	Kategori
0 %	Tidak Efektif
1 – 25 %	Kurang Efektif
26 – 50 %	Biasa Saja
51 – 75 %	Efektif
76 – 100 %	Sangat Efektif

⁷⁷ *Ibid*, h.57

⁷⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Renika Cipta, 2008)

Selanjutnya, untuk tabel analisis deskriptif variabel disiplin kerja pada pernyataan positif yaitu jika responden memiliki jawaban mayoritas setuju dan sangat setuju dapat diartikan dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, begitu pula sebaliknya. Dapat dilihat pada tabel III.5 berikut ini:

Tabel III.5
Interval Kategori Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja	
Skor	Kategori
0 %	Sangat Rendah
1 – 25 %	Rendah
26 – 50 %	Biasa Saja
51 – 75 %	Tinggi
76 – 100 %	Sangat Tinggi

Kemudian pada tabel analisis deskriptif variabel kinerja pegawai pada pernyataan positif yaitu jika responden memiliki jawaban mayoritas setuju dan sangat setuju dapat diartikan dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, begitu pula sebaliknya. Dapat dilihat pada tabel III.6 berikut ini:

Tabel III.6
Interval Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai	
Skor	Kategori
0 %	Sangat Rendah
1 – 25 %	Rendah
26 – 50 %	Biasa Saja
51 – 75 %	Tinggi
76 – 100 %	Sangat Tinggi

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisa lebih lanjut maka data tersebut harus memenuhi uji prasyarat analisis. Begitu juga dalam melakukan uji regresi linear berganda, diperlukan uji prasyarat analisis yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari:

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji *One sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05^{79}$. Kaidah keputusan uji normalitas, yaitu:

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji

⁷⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian, op.cit*, h. 138

linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁸⁰.

3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁸¹.

3.4 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk melihat penyebaran data. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah

⁸⁰ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

⁸¹ *Ibid*, h. 73

heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.⁸²

4. Uji Analisis Regresi

Uji Analisis Regresi dipergunakan untuk menelaah pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain terutama untuk menelusuri pola pengaruh yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent* dalam suatu fenomena yang kompleks⁸³.

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno “analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif”⁸⁴. Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

⁸² Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. (Semarang: UNDIP, 2012), h. 47

⁸³ Abdurahman M dan Muhidin S A, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), h. 187

⁸⁴ Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 61

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (Pengembangan karier)

X_2 = Variabel bebas (Disiplin kerja)

4.2 Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Menurut Priyatno, uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*⁸⁵. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan karier (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Pengujian t test atau koefisien korelasi parsial dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut menurut Sudjana:

$$t = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel

k : Banyaknya variabel bebas

r ; Koefisien korelasi

Peneliti telah membuat beberapa hipotesis, yaitu:

Hipotesis 1 (H_1)

H_0 : Pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Badan Pembinaan Hukum Nasional

H_a : Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan
Pembinaan Hukum Nasional

⁸⁵ Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 68

Hipotesis 2 (H₂)

H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional

H_a : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional

Kriteria pengujian:

1. H₀ diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t_{\text{hitung}} \leq t \text{ tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H₀ ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t \text{ tabel}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t \text{ tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

4.3 Uji F (Uji Model Keseluruhan)

Menurut Ken Black dalam buku “*Business Statistics*”, uji F untuk menguji kelayakan model (*goodness of fit*) yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear maka perlu dilakukan uji F. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan dimana variabel bebas berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel terikat.⁸⁶ Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel

⁸⁶ Ken Black, *Applied Business Statistics: Making Better Business Decisions (7th Edition)*, (International Student Version, 2013), h. 531-532

Hipotesis 3 (H₃) :

H₀ : Pengembangan karier dan disiplin kerja tidak bisa memprediksi kinerja pegawai pada Badan Pembinaan Hukum Nasional

H_a : Pengembangan karier dan disiplin kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja pegawai pada Badan Pembinaan Hukum Nasional

Kriteria pengujian:

1. H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Anwar Sanusi, koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien ini menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu) secara bersama-sama⁸⁷. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

1. Nilai R² yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R² yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

⁸⁷ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta:Salemba Empat, 2014), h. 77