

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja sebagai variabel X (*Independent*) dengan indikator yaitu: kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Kinerja Pegawai sebagai variabel Y (*Dependent*) dengan indikator yaitu: orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah individu (perorangan), yaitu sumber yang di peroleh berasal dari respon setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang di maksud peneliti adalah Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Bogor sebanyak 52 pegawai.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor yang beralamat Jl. Pemuda No.25, Rt.01 /Rw.06, Tanah Sareal, Kec. Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa Barat 16161.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Sekretariat DPRD Kota Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara, kuesioner, dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y).
- b. Data kuantitatif, yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, volume, perbandingan yang berupa angka-angka data pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari seluruh karyawan yang di teliti yaitu individu dalam perusahaan/organisasi. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui *survey*,

wawancara, dan menyebar kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.

- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal, penelitian terdahulu dan data berupa informasi tentang data kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor.

### 3.4. Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel terkait dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja sebagai variabel X (*Independent*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y (*Dependent*). Variabel dapat diukur menggunakan skala yang digunakan, untuk mengukur pengaruh antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel operasional variabel:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja	Kehadiran	1. Pegawai berkomitmen untuk selalu berada di kantor selama jam kerja	Ordinal
		2. Pegawai datang lebih awal dari jam masuk kerja yang telah di tentukan	Ordinal
		3. Pegawai selalu mengisi absensi saat datang dan pulang	Ordinal
	Tingkat kewaspadaan	1. Pegawai fokus saat berkerja dan tidak mudah terganggu	Ordinal
		2. Pegawai cepat merespons perintah atasan	Ordinal
		3. Pegawai rutin memeriksa peralatan kerja	Ordinal
	Ketaatan pada standar kerja	1. Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang di kerjakan	Ordinal
		2. Pegawai paham dan taat pada tugas kerja saya	Ordinal
		3. Pegawai tidak melanggar prosedur kerja	Ordinal
	Ketaatan pada peraturan kerja	1. Pegawai taat pada semua peraturan kerja	Ordinal
		2. Pegawai tidak melanggar aturan dalam kondisi apa pun	Ordinal
		3. Pegawai berperilaku sesuai tata tertib kerja	Ordinal
	Etika kerja	1. Pegawai menghargai rekan kerja dan bersikap profesional	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		2. Pegawai bertanggung jawab atas tugas saya	Ordinal
		3. Pegawai menjunjung kejujuran dan integritas kerja	Ordinal
Kinerja Pegawai	Orientasi Pelayanan	1. Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik	Ordinal
		2. Pegawai selalu memberikan pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	Ordinal
		3. Pegawai selalu menjalankan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas pelayanan yang optimal	Ordinal
	Komitmen	1. Pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan visi dan misi instansi	Ordinal
		2. Pegawai tetap bekerja optimal meskipun menghadapi tekanan dan tantangan	Ordinal
		3. Pegawai selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa menunda-nunda	Ordinal
	Inisiatif Kerja	1. Pegawai selalu mencari ide untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja	Ordinal
		2. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa di perintah atau diawasi	Ordinal
		3. Pegawai proaktif dalam memberikan ide atau saran untuk perbaikan proses kerja	Ordinal
	Kerja Sama	1. Pegawai membantu rekan kerja menyelesaikan tugas	Ordinal
		2. Pegawai menjaga komunikasi yang baik dalam tim	Ordinal
		3. Pegawai menghargai pendapat rekan kerja dalam diskusi tim	Ordinal
	Kepemimpinan	1. Pegawai memberikan arahan yang jelas kepada rekan kerja atau bawahan	Ordinal
		2. Pegawai bersikap tegas dalam membuat keputusan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Pegawai memperlakukan semua anggota tim secara adil dan tidak membeda-bedakan	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Bogor yaitu 52 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Berikut merupakan metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan sumber data, antara lain:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh tanpa perantara dari subjek yang berhubungan langsung dengan unit analisis yang diteliti.

- a. Survey merupakan metode pengumpulan data atau informasi dari sekelompok responden mengenai topik tertentu melalui wawancara atau kuesioner.
  - Wawancara (*interview*) merupakan pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak yang berkaitan dengan penelitian.
  - Kuesioner yaitu pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden.
- b. Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara langsung pada lokasi penelitian.

Menurut Sugiyono (2022), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan seperti berikut ini:

Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kinerja

Keterangan	Nilai
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Jarang (JR)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penyedia data pada Sekretariat DPRD Kota Bogor. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, seperti: Buku, jurnal online, artikel, karya ilmiah, internet dan penelitian terdahulu.

### 3.7. Uji Intrumen Penelitian

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2022), pengujian validitas menunjukkan tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Metode yang dilakukan dalam uji validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi *Product Moment Pearson*, dengan rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2022)

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y (r-hitung)  
 $n$  = Jumlah responden  
 $\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi X  
 $\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distirbusi Y

Menggunakan 5% ( $\alpha=0,05$ ) diketahui rhitung  $\geq$  rtabel. Dengan menentukan penilaian uji validitas sebagai berikut:

- Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan valid.
- Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor menggunakan program SPSS 26 dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) df (n-2).

Uji validitas dilakukan kepada 52 responden. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X Disiplin Kerja

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X1	0,523	0,361	rhitung>rtabel	Valid
2	X2	0,592	0,361	rhitung>rtabel	Valid
3	X3	0,676	0,361	rhitung>rtabel	Valid
4	X4	0,683	0,361	rhitung>rtabel	Valid
5	X5	0,71	0,361	rhitung>rtabel	Valid
6	X6	0,481	0,361	rhitung>rtabel	Valid
7	X7	0,586	0,361	rhitung>rtabel	Valid
8	X8	0,541	0,361	rhitung>rtabel	Valid
9	X9	0,341	0,361	rhitung>rtabel	Valid
10	X10	0,459	0,361	rhitung>rtabel	Valid
11	X11	0,522	0,361	rhitung>rtabel	Valid
12	X12	0,522	0,361	rhitung>rtabel	Valid
13	X13	0,741	0,361	rhitung>rtabel	Valid
14	X14	0,741	0,361	rhitung>rtabel	Valid
15	X15	0,625	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka semua dinyatakan valid dengan koefisien r hitung lebih besar dari 0,361.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Pegawai

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Y1	0,536	0,361	rhitung>rtabel	Valid
2	Y2	0,719	0,361	rhitung>rtabel	Valid
3	Y3	0,663	0,361	rhitung>rtabel	Valid
4	Y4	0,461	0,361	rhitung>rtabel	Valid
5	Y5	0,749	0,361	rhitung>rtabel	Valid
6	Y6	0,554	0,361	rhitung>rtabel	Valid
7	Y7	0,500	0,361	rhitung>rtabel	Valid
8	Y8	0,422	0,361	rhitung>rtabel	Valid
9	Y9	0,651	0,361	rhitung>rtabel	Valid
10	Y10	0,528	0,361	rhitung>rtabel	Valid
11	Y11	0,649	0,361	rhitung>rtabel	Valid
12	Y12	0,489	0,361	rhitung>rtabel	Valid
13	Y13	0,649	0,361	rhitung>rtabel	Valid
14	Y14	0,435	0,361	rhitung>rtabel	Valid
15	Y15	0,627	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka semua dinyatakan valid dengan koefisien  $r$  hitung lebih besar dari 0,361.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2022) merupakan suatu instrument yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan rumus koefisien reliabilitas alfa Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{11}$  = Nilai Reliabilitas  
 $k$  = Banyaknya Butir Pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varians Butir  
 $\sigma t^2$  = Varians Total

Adapun tabel kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien  $\alpha$  Cronbach

No.	Nilai $\alpha$	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2022)

Pengolahan reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan SPSS Statistic 26 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

1. Menguji reliabilitas instrument variabel disiplin kerja dengan menggunakan SPSS maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja  
**Reability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2025

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,860 > 0,8$  yang artinya variabel dari disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

2. Menguji reliabilitas instrument variabel kinerja pegawai maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai  
**Reability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2025

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,850 > 0,8$  yang artinya variabel dari kinerja pegawai dinyatakan sangat reliabel.

### 3.8. Metode Pengolahan Data/Analisis Data

Dalam melakukan penelitian analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah dipahami.

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan *statistic* yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi Sugiyono (2022).

- a. *Descriptive non statistics*: menjelaskan dalam bentuk uraian mengenai data untuk variabel dan indikator penelitian antara fakta/ kenyataan di lokasi penelitian dengan yang seharusnya berdasarkan teori atau peraturan.
- b. *Descriptive statistics*: dengan menghitung *mean, median, modus, varian, standard, deviation*, minimum, maksimum dan dijelaskan secara rinci.

Berdasarkan perhitungan melalui kuesioner terhadap pegawai, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Respon} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

Keterangan:

FR = Frekuensi Relatif

F = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$  = Total Frekuensi

Menurut Sugiyono (2022) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berada diantara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian Variabel

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
20% - 40%	Tidak Baik
40% - 60%	Cukup Baik
60% - 80%	Baik

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
80% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2022)

### 3.8.2. Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian kuantitatif, teknis analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data, melakukan perhitungan dan mendeskripsikan data yang terkumpul dalam bentuk tabel, grafik dan diagram. Tujuan peneliti untuk menunjukkan pengaruh antar variabel.

### 3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) test yang terdapat diprogram SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Mendeteksi apakah data distribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat Normal Probability Plot.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika nilai sig  $> 0,05$  tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig  $< 0,05$  terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi dan memprediksi variabel independen dengan menggunakan variabel independen. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2022), dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono (2022)

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstan

b = Koefisien korelasi

X = Nilai variabel bebas

### 3.8.5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh antar variabel *Independent* dengan *Dependent*. Presentase tersebut untuk menunjukkan seberapa besar variabel *Independent* (Disiplin Kerja) dapat menjelaskan variabel *Dependent* (Kinerja Pegawai), Sugiyono (2022). Rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.6. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan (Uji T)

Uji hipotesis koefisien korelasi dengan uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, Sugiyono (2022). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

$t_h$  =  $t_{hitung}$

n = Jumlah Sampel

Dari perhitungan  $t_{hitung}$  maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya di rumuskan dua hipotesis, yaitu:

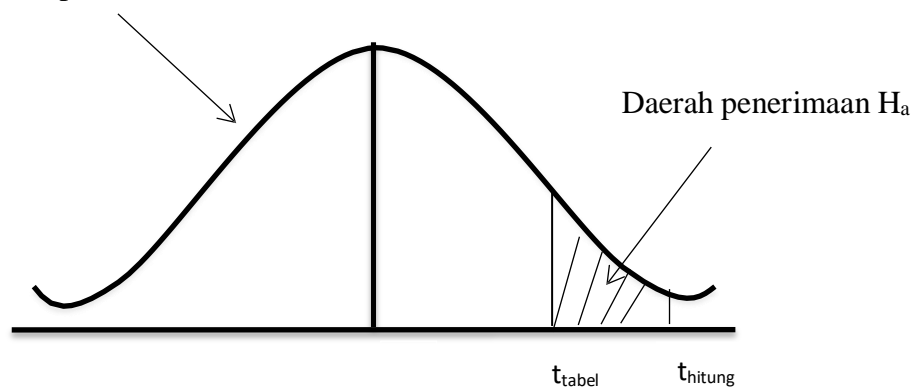
- a.  $H_0: r \leq 0$ , yaitu tidak ada pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y);
- b.  $H_a: r > 0$ , yaitu terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Maka, kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya disiplin kerja tidak berpengaruh positif dengan kinerja pegawai, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ ;
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya disiplin kerja berpengaruh positif dengan kinerja pegawai, maka tolak  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .

Adapun gambar kurva penolakan dan penerimaan adalah sebagai berikut:

Daerah penerimaan  $H_0$



Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis Korelasi