

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang akan diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini “Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)” dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan (Y)”.

##### **3.1.2 Sumber Data**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Nurtanio, Jl. Pajajaran No..219, Husen Sastranegara, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40174. Sumber data adalah karyawan Universitas Nurtanio Bandung.

#### **3.2 Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat subjek penelitian yaitu 149 karyawan rektorat Universitas Nurtanio Bandung yang meliputi:

- Sekertariat dan arsip
- Biro keuangan dan asset
- UPT teknologi informasi
- LP3M
- UPT pusat pelayanan dan rumah tangga
- Biro promosi dan kerjasama

#### **3.3 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Variabel satu dengan variabel lainnya akan memiliki ketergantungan dalam masalah utama pada penelitian ini. Penelitian ini menguji tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional. Desain penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang memiliki tujuan dan manfaat yang positif. Berdasarkan variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" maka dalam melakukan penelitian metode penelitian yang digunakan terhadap masalah penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Penelitian deskriptif bertujuan dalam memberikan deskripsi dengan gambaran secara sistematis dan secara faktual, dengan demikian akan diperoleh deskripsi berupa gambaran tentang variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Sedangkan penelitian verifikatif akan menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data secara langsung pada unit analisis, dengan demikian akan diuji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Penulis melakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen penelitian terhadap keberadaan suatu variabel. Terdapat tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y), dan pengukuran indikator-indikator menggunakan skala ordinal. Berikutnya variabel-variabel tersebut secara operasional dirumuskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan kriteria yang	1. Kualitas	Hasil penilaian kualitas pekerjaan	Tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan	Ordinal
		Hasil penilaian kemampuan	Tingkat kemampuan dan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
berlaku untuk pekerjaan tersebut Robbins (2016)		dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan	keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan	
	2. Kuantitas	Pencapaian target	Tingkat kemampuan pencapaian target dalam bekerja	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu	Tingkat penggunaan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Ordinal
		Keberhasilan dalam mencapai hasil pekerjaan yang maksimal periode waktu tertentu	Tingkat pencapaian hasil pekerjaan yang maksimal dalam periode waktu tertentu	Ordinal
	4. Efektivitas	Penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan	Tingkat kemampuan penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan	Ordinal
			Tingkat kesulitan pekerjaan karyawan jika didukung oleh kemampuan karyawan dalam penggunaan sumber daya organisasi yang optimal	Ordinal
	5. Kemandirian	Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa menerima bantuan	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa menerima bantuan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
		bantuan			
		Memiliki control diri dalam segala tindakan	Tingkat kemampuan control diri dalam segala tindakan	Ordinal	
<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Disiplin kerja merupakan proses terbentuknya perilaku seseorang yang menghasilkan sikap kepatuhan dan keteraturan serta menunjukkan nilai ketaatan dan ketertiban terhadap peraturan yang berlaku.</p> <p>Mathis &amp; Jackson (2017)</p>	1. Absensi	Kehadiran	Tingkat kehadiran datang ke tempat kerja	Ordinal	
				Tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja	Ordinal
			Ketentuan jam kerja	Tingkat memahami ketentuan jam kerja yang berlaku di tempat kerja	Ordinal
				Tingkat melaksanakan ketentuan jam kerja yang berlaku	Ordinal
	2. Sikap dan perilaku	Jujur		Tingkat kejujuran dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	Ordinal
				Tingkat kejujuran dalam melakukan kesalahan pada pekerjaan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Toleransi	Tingkat menghargai pendapat orang lain dalam mengerjakan pekerjaan yang dilaksanakan bersama	Ordinal
			Tingkat menghargai keputusan yang diberikan atasan terhadap karyawan	Ordinal
	3. Tanggung Jawab	Menyelesaikan pekerjaan	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu kerja	Ordinal
			Tingkat penyelesaian target sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku	Ordinal
		Menerima resiko	Tingkat menerima resiko terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal
			Tingkat menerima resiko terhadap hukuman yang diberikan karena kesalahan	Ordinal
		Menaati Peraturan	Tingkat menaati peraturan di tempat kerja secara tertulis	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			Tingkat menaati peraturan di tempat kerja secara tidak tertulis	Ordinal
<p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Motivasi kerja merupakan usaha seseorang untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai target dan tujuan. McClelland dalam Robbins &amp; Judge (2019)</p>	1. Kebutuhan akan prestasi	Meraih prestasi	Tingkat keinginan untuk mendapatkan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keinginan untuk mendapatkan prestasi sebagai karyawan terbaik	Ordinal
		Mencapai keberhasilan	Tingkat keinginan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Ordinal
			Tingkat keinginan untuk mencapai keberhasilan terhadap jabatan yang diberikan	Ordinal
		Menyelesaikan pekerjaan secara inovatif dan kreatif	Tingkat keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih inovatif	Ordinal
			Tingkat keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih kreatif	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	Promosi jabatan	Tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar lebih didengar dan dihargai pendapatnya	Ordinal	
			Tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar dapat memimpin	Ordinal	
		Dihormati	Tingkat keinginan dihormati rekan kerja	Ordinal	
			Tingkat keinginan dihormati atasan	Ordinal	
		Gaji tinggi	Tingkat keinginan mempunyai gaji yang tinggi sebagai penyemangat dalam bekerja	Ordinal	
			Tingkat keinginan mempunyai gaji yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan	Ordinal	
		3. Kebutuhan akan afiliasi	Mempererat hubungan sosial	Tingkat keinginan untuk mempererat hubungan sosial dengan rekan kerja	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			Tingkat keinginan untuk memperlambat hubungan sosial antar tempat kerja	Ordinal
		Kepercayaan	Tingkat keinginan untuk dipercaya atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keinginan untuk dipercaya rekan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal
		Kerja sama	Tingkat keinginan untuk melakukan kerja sama dengan rekan di tempat kerja yang sama	Ordinal
			Tingkat keinginan untuk melakukan kerja sama antar tempat kerja	Ordinal

### 3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan

Sumber data adalah bagian yang penting dalam melakukan suatu penelitian. Sumber data pada penggunaan kuesioner atau wawancara dalam penelitian disebut sebagai responden atau orang yang mampu menjawab pertanyaan secara tertulis dan tidak tertulis.

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam melakukan penelitian dapat didefinisikan sebagai subjek dari mana data dapat diperoleh, pada penelitian ini terdapat sumber data yang diperoleh dari data berikut ini:



1. Data primer, dalam memperoleh data primer dilakukan secara langsung dari unit analisis pada penelitian ini. Pada penelitian ini data primer berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan Universitas Nurtanio Bandung
2. Data Sekunder, dalam memperoleh data sekunder dilakukan secara tidak langsung yang bertujuan sebagai data tambahan. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan dan mencari berbagai data lain yang berkaitan dengan masalah penelitian pada karyawan Universitas Nurtanio Bandung

### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan pengamatan dalam penelitian dilakukan secara langsung kepada karyawan Universitas Nurtanio Bandung menggunakan cara :

- a. Kuesioner

Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dilakukan dengan dengan memberikan pertanyaan atau dapat memberikan pernyataan yang sesuai dengan penelitian dan diberikan secara tertulis terhadap responden pada penelitian ini.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penggunaan metode ini memiliki tujuan untuk pendalaman dalam mencari data terhadap tema penelitian melalui data pustaka yang relevan.

## **3.6 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling**

### **3.5.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2017) merupakan wilayah penyearataan yang terdapat objek atau subjek dengan kualitas yang dimiliki dan penetapan suatu karakteristik oleh penelitian dengan tujuan dipelajari dan kemudian

mendapatkan kesimpulan dari hasil tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Nurtanio Bandung dengan jumlah karyawan sebanyak 149 orang.

### 3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Universitas Nurtanio Bandung memiliki karyawan sebanyak 149 orang. Maka, untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data penelitian perlu diambil sampel yang merepresentasikan seluruh populasi yang dihitung menggunakan rumus Solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 - N_{e^2}}$$

$$n = \frac{149}{149 (0,1)(0,1) + 1} = 59,83 = 60 \text{ karyawan}$$

Keterangan:

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$N^2$  = Taraf Signifikan (0,1)

Sampel yang akan digunakan berdasarkan perhitungan di atas adalah sebanyak 60 dan ditambah 10% untuk mengantisipasi kesalahan data. Maka, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 75 karyawan Universitas Nurtanio Bandung.

### 3.5.3 Teknik Sampling

Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Metode ini merupakan metode sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Oleh karena itu, sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 75 orang karyawan Universitas Nurtanio Bandung dari jumlah total 149 karyawan.

## 3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Muhamad Rifki Rabani, 2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS NURTANIO BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai uji ketepatan sejauh mana instrumen yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Sebuah instrumen yang dapat mengukur data dari variabel dan mengukurnya secara tepat dapat dikatakan valid (Arikunto, 2016). Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, akan dilakukan uji coba instrumen kuesioner kepada sebagian pada responden sehingga jika terdapat pertanyaan (item) atau pernyataan yang tidak relevan dapat dihapus atau dihilangkan. Dalam melakukan uji validitas, skor pada setiap item akan dikorelasikan dengan skor total, nilai  $X$  sebagai skor item dan nilai  $Y$  dipandang sebagai skor total. Setelah diperolehnya indeks validitas setiap item akan diketahui item yang tidak memenuhi syarat dan ditinjau berdasarkan validitasnya.

Adapun uji validitas yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson. Berikut ini merupakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2016)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel  $X$  dan  $Y$

$X$  = Skor tiap butir angket dari tiap responden

$Y$  = 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

Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) dinyatakan valid dan layak sebagai item dalam angket penelitian. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dinyatakan tidak valid item tersebut.

**Tabel 3. 2**  
**Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r**

Besarnya Nilai <i>r</i>	Interprestasi
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,800	Tinggi
0,400 - 0,600	Sedang
0,200 - 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber: (Arikunto, 2016)

1. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
2. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai *t* dibandingkan dengan harga tabel dengan  $dk = n - 2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid

Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid

**Tabel 3. 3**  
**Hasil Pengujian validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Nilai <i>r</i> hitung	Nilai <i>r</i> tabel 5% (30)	Keterangan
1.	0,455	0,361	Valid
2.	0,510	0,361	Valid
3.	0,406	0,361	Valid
4.	0,471	0,361	Valid
5.	0,416	0,361	Valid
6.	0,365	0,361	Valid
7.	0,403	0,361	Valid
8.	0,472	0,361	Valid
9.	0,420	0,361	Valid
10.	0,385	0,361	Valid
11.	0,455	0,361	Valid
12.	0,592	0,361	Valid
13.	0,490	0,361	Valid
14.	0,651	0,361	Valid

**Tabel 3. 4**

**Hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja (X2)**

No	Nilai r hitung	Nilai r tabel 5% (30)	Keterangan
1.	0,398	0,361	Valid
2.	0,428	0,361	Valid
3.	0,441	0,361	Valid
4.	0,524	0,361	Valid
5.	0,473	0,361	Valid
6.	0,496	0,361	Valid
7.	0,386	0,361	Valid
8.	0,379	0,361	Valid
9.	0,381	0,361	Valid
10.	0,403	0,361	Valid
11.	0,391	0,361	Valid
12.	0,428	0,361	Valid
13.	0,389	0,361	Valid
14.	0,379	0,361	Valid
15.	0,471	0,361	Valid
16.	0,455	0,361	Valid
17.	0,446	0,361	Valid
18.	0,406	0,361	Valid

**Tabel 3. 5**

**Hasil pengujian validitas variable kinerja karyawan (Y)**

No	Nilai r hitung	Nilai r tabel 5% (30)	Keterangan
1.	0,683	0,361	Valid
2.	0,519	0,361	Valid
3.	0,513	0,361	Valid
4.	0,416	0,361	Valid
5.	0,366	0,361	Valid
6.	0,469	0,361	Valid
7.	0,458	0,361	Valid
8.	0,518	0,361	Valid
9.	0,535	0,361	Valid

Hasil pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan pada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai rtabel sebesar 0,361. Berdasarkan pengujian tiga variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

### **3.6.2 Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat pengumpul data dalam mengungkap

gejala sekelompok individu pada pelaksanaan waktu yang berbeda. Konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur subjek dengan hasil yang tidak berbeda jauh, maka angket dinyatakan reliabel (Arikunto, 2016). Reliabilitas sebagai koefisien dinyatakan dalam bentuk angka, koefisien yang tinggi dapat diartikan sebagai reliabilitas yang tinggi. Tujuan reliabilitas merupakan memberikan kepercayaan terhadap instrument sebagai alat pengumpul data.

Koefisien *Alpha Cronback* ( $C\alpha$ ) adalah statistik yang sering dipakai dalam melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dengan koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

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

Keterangan:

- $C\alpha$  = Reabilitas instrumen
- $K$  = Banyaknya butir pertanyaan atau soal
- $\sum\sigma^2$  = Jumlah varians butir soal
- $\sigma^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- $\sigma^2$  = Varians
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor total
- $(\sum X)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total
- $N$  = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 26.0 for windows*.

**Tabel 3. 6**  
**Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha**

<b>Alpha</b>	<b>Tingkat Reabilitas</b>
0,00 – 0,20	Tidak reliabel
0,20 – 0,40	Kurang reliabel
0,40 – 0,60	Cukup reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber: (Arikunto, 2016)

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, dan Y**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja	0,709	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,714	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,624	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tiga variabel yang telah diuji pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan instrument yang reliabel.

### **3.8 Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.7.1 Rancangan Analisis Data**

Rancangan analisis data merupakan bagian integral proses penelitian yang dituangkan baik dalam bentuk tulisan atau tidak. Rancangan ini telah terformat sebelum melakukan pengumpulan data dan pada saat merumuskan hipotesis. Langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah mengolah data. Secara garis besar langkah dalam mengolah data sebagai berikut:

1. *Editing*, proses data mentah (*raw data*) diperiksa berdasarkan kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut berkaitan dengan kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan dan bertujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas

responden, kelengkapan data dan pengisian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. *Coding*, pemberian skor atau kode untuk setiap opsi *item* berdasarkan ketentuan untuk menghitung bobot nilai setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5

**Tabel 3. 8**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat kuat/sangat ketat/ sangat sesuai/ sangat adil/ selalu/ sangat setuju	5
Tinggi/ kuat/ ketat/ sesuai/ adil/ selalu/setuju	4
Sedang/ cukup kuat/ cukup ketat/ kurang sesuai/kurang adil/kadang- kadang/ragu-ragu	3
Rendah/ lemah/ tidak ketat/tidak sesuai/tidak adil/jarang/ tidak setuju	2
Rendah/ lemah/ tidak ketat/tidak sesuai/tidak adil/jarang/ tidak setuju	1

3. *Tabulating*, menghitung hasil skor yang kemudian dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 9**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

Responden	Skor Item				Total
	1	2	...	N	
1					
2					
...					
N					



4. Analisis data, dua jenis analisis yang akan dilakukan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

a. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Kriteria yang digunakan mengacu pada rumus Saifuddin Azwar (2017) dengan prosedur sebagai berikut :

- Menghitung mean
- Menghitung standar deviasi
- Kategorisasi

Rendah :  $X < M - 1SD$

Sedang:  $M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$

Tinggi  $X > M + 1SD$

**Tabel 3. 10**

**Rumus Kategorisasi**

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > (\mu + 1,0\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1,0\sigma) < X \leq (\mu + 1,0\sigma)$
Rendah	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X$

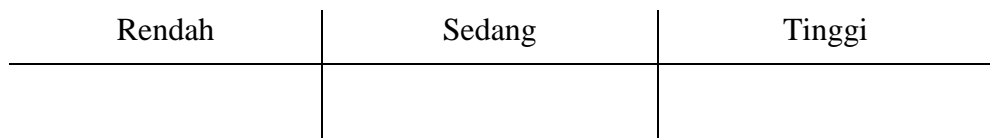
**Tabel 3. 11**

**Tabel Interpretasi Variabel**

Variabel	Tinggi	Sedang	Rendah
Disiplin Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke tempat kerja yang tinggi.</li> <li>• Memiliki sikap dan perilaku yang baik.</li> <li>• Memiliki rasa tanggung jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki sikap dan perilaku yang baik</li> <li>• Memiliki rasa tanggung jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke tempat kerja yang rendah.</li> <li>• Tidak memiliki sikap dan perilaku yang baik.</li> <li>• Tidak memiliki rasa tanggung jawab</li> </ul>
Motivasi Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki keinginan untuk meraih prestasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki keinginan untuk meraih</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak berkeinginan untuk meraih prestasi.</li> </ul>

Variabel	Tinggi	Sedang	Rendah
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kebutuhan akan kekuasaan.</li> <li>• Memiliki kebutuhan akan afiliasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki prestasi.</li> <li>• Memiliki kebutuhan akan kekuasaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak memiliki kebutuhan akan kekuasaan.</li> <li>• Tidak memiliki kebutuhan akan afiliasi.</li> </ul>
Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang tinggi.</li> <li>• Memiliki tingkat ketepatan waktu dan efektivitas yang tinggi.</li> <li>• Memiliki tingkat kemandirian tinggi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang tinggi.</li> <li>• Memiliki tingkat ketepatan waktu dan efektivitas yang tinggi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang rendah.</li> <li>• Memiliki tingkat ketepatan waktu dan efektivitas yang rendah.</li> <li>• Memiliki tingkat kemandirian rendah.</li> </ul>

- Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut di intepretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



- b. Analisis verivikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur menggunakan (MSI atau *Method of Successive Interval*)

### 3.7.2 Analisis Method Of Succesive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan Method of Succesive Interval (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir;
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $P_i = \frac{f}{N}$
4. Tentukan proporsi kumulatif;
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
7. Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan rumus:  

$$Scala\ Value = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$
8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}|]$$

**Tabel 3. 12**

#### Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

### 3.7.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data pada variabel bebas atau variabel terikat mengikuti distribusi normal

atau tidak. Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian menggunakan metode p-plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas didasarkan pada kriteria berikut:

1. Jika data tersebar sepanjang garis diagonal dan bergerak dari sudut kiri bawah menuju sudut kanan atas, maka data dapat dianggap mengikuti distribusi normal.
2. Jika data tersebar menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti pola diagonal tersebut, maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

Pengujian Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian dinyatakan sebagai data normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , sedangkan data dianggap tidak normal jika nilai signifikansi  $< 0,05$ .

#### **3.7.4 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghazali (2017) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika  $VIF > 10$  dan nilai Tolerance  $< 0.10$  maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika  $VIF < 10$  dan nilai Tolerance  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### **3.7.5 Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan scatter plot untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 3.7.6 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2016). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas ( $X$ ) terhadap ( $Y$ ). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2016)

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- $X$  = Skor tiap butir angket dari tiap responden
- $Y$  = 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

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara  $X$  dan  $Y$ , nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai  $Y$ , dan begitu pula sebaliknya.

- Jika  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.

- Jika nilai  $r = -1$  maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3. 13**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	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

### 3.7.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2017), langkah- langkah yang dilakukan dalam analisis regresi multiple adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/*multiple* adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier *multiple*. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 60 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat

dilanjutkan.

## 2. *Method Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjarang data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

*Scale Value*

$$= \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale value}_{\text{minimum}}| + 1$$

## 3. Persamaan dan interpretasi regresi

Berdasarkan pada tujuan penelitian ini, variabel yang dianalisis terdiri dari *independent variable* yaitu Budaya Organisasi (X1) dan *Visionary*

*Leadership* (X2). Serta *dependent variable* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kemudian, pada data penelitian dengan skala interval ditetapkan oleh pasangan data *independent variable* dengan *dependent variable*. Persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan *independent variable* dan *dependent variable* ditentukan oleh rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Dependent variable

a = Bilangan tetap

b = koefisien arah garis

X1 = Subjek pada variabel bebas yang memiliki nilai tertentu

X2 = Subjek pada variabel bebas yang memiliki nilai tertentu

Tahap dalam melakukan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga yang akan digunakan untuk koefisien a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub>

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

$$b_1: \quad \sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$b_2: \quad \sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_1 X_2$$

2. Setelah didapatkan harga a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda masing-masing variabel bebas dan variabel terikat menggunakan rumus:

$$R_{y(1.2)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

3. Mencari F<sub>hitung</sub> dan dibandingkan dengan F<sub>tabel</sub> guna uji signifikansi regresiberganda
4. melakukan uji signifikan secara parsial antara variable bebas terhadap variable terkait dengan membandingkan thitung dengan ttabel



### 3.9 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

Keterangan :

- $R$  = Koefisien korelasi ganda  
 $k$  = Jumlah variabel independen  
 $n$  = Jumlah anggota sampel

Bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $dk = (n - k - 1)$
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial penulis menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji t) sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Distribusi

r = Koefisien korelasi product moment

n = banyaknya data

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis dengan kriteria sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $N - 2$
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak