

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV Pakar Indotama Hexadi. Adapun yang menjadi variabel yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja(X2) sebagai variabel bebas atau independent variabel. Dan kinerja karyawan (Y) sebagai dependent variabel atau sebagai variabel terikat. Objek penelitian ini adalah tanggapan karyawan CV Pakar Indotama Hexadi dan subjek dari penelitian ini adalah karyawan di CV Pakar Indotama Hexadi.

Penelitian yang dilakukan adalah *cross sectional method* karena penelitian dilakukan kurang dari satu tahun, Husein Umar (2008:45) *pendekatan cross sectional method*, yaitu “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang”.

3.2 Metode Penelitian

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8). menjelaskan bahwa, “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskriptif tentang ciri-ciri variabel. Sedangkan

sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan”.

Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pakar Indotama Hexadi. Sedangkan penelitian verifikatif bermaksud untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Jadi, penelitian verifikatif ini untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pakar Indotama Hexadi.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2010:11) yang dimaksud dengan metode survei adalah:

Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan petunjuk pelaksanaan untuk mengukur suatu variabel. Dimana tujuan operasional variabel ini adalah untuk menghindari terjadinya kekeliruan dalam menafsirkan permasalahan yang diteliti. Oleh karena itu dibuatlah penjabaran mengenai konsep yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu disiplin

kerja dan motivasi kerja. Serta variabel terkaitnya adalah kinerja karyawan.

Berikut ini adalah penjabaran bentuk operasional variabel yang diteliti:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasibuan dalam Lijan (2012:239)</p> <p>Dimensi Disiplin Kerja (Veithzal Rivai 2005:444)</p>	Kehadiran	• Kehadiran Pada Waktunya	• Tingkat kehadiran karyawan pada waktunya	Ordinal	1
		• Pulang Pada Waktunya	• Tingkat pulang karyawan pada waktunya	Ordinal	2
		• Kesadaran Mengenai Pentingnya Kehadiran	• Tingkat kesadaran karyawan mengenai pentingnya kehadiran	Ordinal	3
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	• Ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja yang berlaku	• Tingkat ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja yang berlaku	Ordinal	4
		• Ketaatan karyawan terhadap tata tertib kerja	• Tingkat ketaatan karyawan terhadap tata tertib kerja	Ordinal	5
		• Ketaatan karyawan terhadap pedoman kerja	• Tingkat ketaatan karyawan terhadap pedoman kerja	Ordinal	6
		• Ketaatan karyawan terhadap instruksi dari atasan	• Tingkat ketaatan karyawan terhadap instruksi dari atasan	Ordinal	7
		• Tanggung Jawab terhadap Tugas	• Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh atasan	Ordinal	8

	Memiliki Kewaspadaan tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Kehati-hatian karyawan dalam mengerjakan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kehati-hatian karyawan dalam mengerjakan tugas 	Ordinal	9
		<ul style="list-style-type: none"> • Kehati-hatian dalam menggunakan alat-alat kantor 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan alat-alat kantor 	Ordinal	10
		<ul style="list-style-type: none"> • Tercapainya target kerja yang telah ditentukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tercapainya target kerja yang telah ditentukan 	Ordinal	11
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan untuk menyederhanakan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan untuk menyederhanakan pekerjaan 	Ordinal	12
		<ul style="list-style-type: none"> • Tercapainya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tercapainya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 	Ordinal	13
<p>Motivasi (X2)</p> <p>Motivasi adalah kondisi (energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009:164)</p> <p>Menggunakan teori tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi (<i>Need for Achievement, Need for Power, Need for Affiliation</i>) David McClelland (Sondang, 2012:167)</p>	<i>Need For Achievement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan karyawan untuk mengerjakan tugas tepat waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan karyawan untuk mengerjakan tugas tepat waktu 	Ordinal	14
		<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan karyawan untuk menyenangkan pekerjaannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan karyawan untuk menyenangkan pekerjaannya 	Ordinal	15
		<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan berorientasi hasil kerja yang baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan karyawan untuk selalu berorientasi pada hasil kerja yang baik 	Ordinal	16
		<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk mencapai keunggulan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan karyawan untuk mencapai keunggulan dalam bekerja 	Ordinal	17
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesiapan untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesiapan karyawan untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi 	Ordinal	18

	<i>Need For Power</i>	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk menjadi pemimpin 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk menjadi pemimpin 	Ordinal	19
		<ul style="list-style-type: none"> Keinginan memperoleh jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan memperoleh jabatan 	Ordinal	20
		<ul style="list-style-type: none"> Keinginan karyawan untuk mendapat penilaian dari atasan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan karyawan untuk mendapat penilaian dari atasan 	Ordinal	21
		<ul style="list-style-type: none"> Kesiapan untuk sebagai pelayan bagi anggota organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesiapan untuk sebagai pelayan bagi anggota organisasi 	Ordinal	22
		<ul style="list-style-type: none"> Keinginan terlibat dalam kegiatan organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi 	Ordinal	23
	<i>Need For Affiliation</i>	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan kerjasama dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan karyawan untuk kerjasama dengan rekan kerja 	Ordinal	24
		<ul style="list-style-type: none"> Keinginan berkomunikasi dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja 	Ordinal	25
		<ul style="list-style-type: none"> Keinginan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja 	Ordinal	26
		<ul style="list-style-type: none"> Keinginan berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja 	Ordinal	27
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil	Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan 	Ordinal	28

<p>kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:13)</p> <p>Dimensi kinerja (Edy Sutrisno 2009:167)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian hasil kerja dengan bobot perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan bobot perusahaan 	Ordinal	29
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang ditetapkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang ditetapkan 	Ordinal	30
	Pengetahuan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui dengan baik mengenai pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan 	Ordinal	31
		<ul style="list-style-type: none"> • Memahami dengan baik mengenai pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemahaman karyawan mengenai pekerjaan 	Ordinal	32
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar 	Ordinal	33
		<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan 	Ordinal	34
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan tanggap terhadap tugas-tugas baru 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan tanggap terhadap tugas-tugas baru 	Ordinal	35
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan penyelesaian tugas-tugas tanpa harus diperintah 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan penyelesaian tugas-tugas tanpa harus diperintah 	Ordinal	36
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memberikan gagasan yang baik kepada atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan memberikan gagasan yang baik kepada atasan 	Ordinal	37
	kecelakaan mental	<ul style="list-style-type: none"> • Keyakinan dapat mengerjakan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keyakinan dapat mengerjakan pekerjaan 	Ordinal	38
		<ul style="list-style-type: none"> • Keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	39

	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian aturan dan norma di lingkungan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian aturan dan norma di lingkungan kerja 	Ordinal	40
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian aturan dalam mengerjakan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian aturan dalam mengerjakan tugas 	Ordinal	41
	Disiplin waktu dan absensi	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	42
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian waktu pada jam masuk bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian waktu pada jam masuk bekerja 	Ordinal	43
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian waktu pada jam pulang bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian waktu pada jam pulang bekerja 	Ordinal	44

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data dan Berbagai Referensi Buku.

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan pengertian sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut :

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Sumber data yang dipakai oleh penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, data primer didapat langsung dari responden, yaitu karyawan CV Pakar Indotama Hexadi sedangkan data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu dari data CV Pakar Indotam Hexadi, literatur, artikel, serta situs di

internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam Tabel berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Data	Jenis Data	Sumber data
1	Data Perkembangan sektor keuangan, real estat, dan jasa perusahaan triwulan I,II,III,IV 2012 dan triwulan 2013	Sekunder	Situs resmi Badan Pusat Statistik (www.bps.go.id)
2	Data omzet perusahaan properti di Indonesia.	Sekunder	Situs internet (www.detikfinance.com)
3	Evaluasi Kinerja Perdivisi CV Pakar Indotama Hexadi tahun 2010-2012	Sekunder	CV Pakar Indotama Hexadi
4	Data Evaluasi Kinerja Karyawan CV Pakar Indotama Hexadi Tahun 2009-2012	Sekunder	CV Pakar Indotama Hexadi
5	Hasil Wawancara Dengan Pimpinan CV Pakar Indotama	Primer	CV Pakar Indotama Hexadi
6	Hasil Angket Pra Penelitian Dengan Karyawan CV Pakar Indotama Hexadi	Primer	CV Pakar Indotama Hexadi
7	Tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja	Primer	CV Pakar Indotama Hexadi
8	Tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja	Primer	CV Pakar Indotama Hexadi
9	Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan	Primer	CV Pakar Indotama Hexadi

Sumber : Diolah dari berbagai sumber 2013

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009:402) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Berdasarkan sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2009:402) “Sumber

primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Menurut Sugiyono (2009:402) “Jika dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya”.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk kepentingan penelitian. Data yang telah terkumpul digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

2. Dokumentasi

Metode Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data pendukung. Data yang diperoleh dengan metode ini antara lain :

1. Struktur Organisasi Perusahaan
2. Daftar Nama Karyawan

3. Studi literatur

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti, terdiri dari studi literatur mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, yaitu:

- a. Perpustakaan
- b. Skripsi, Tesis
- c. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- d. Media cetak dan media elektronik (internet)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Riduwan dan Tita Lestari 1997 (Riduwan 2009:8) “Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV Pakar Indotama Hexadi yang berjumlah 44 orang dari 44 orang yang terdiri dari beberapa divisi yaitu HRD, keuangan dan administrasi, marketing.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Salah satu syarat dalam

penarikan sampel bahwa sampel itu harus bersifat *representative*, artinya sampel yang digunakan harus mewakili populasi. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel total, yaitu cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah karyawan CV Pakar Indotama Hexadi kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 44 orang.

3.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Akuratnya data tergantung dari instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suharsimi Arikunto (2010:168) mengemukakan bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah

mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product*

moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek 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

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for windows. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.3 dibawah ini:

TABEL 3.3
INTERPRESTASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 for windows, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
DISIPLIN KERJA (X₁)

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KET
Kehadiran				
1.	Hadir tepat waktu sesuai aturan perusahaan	0,729	0,468	Valid
2.	Pulang kerja sesuai aturan perusahaan	0,658	0,468	Valid
3.	Kesadaran akan pentingnya kehadiran	0,495	0,468	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja				
4.	Taat terhadap prosedur kerja yang berlaku di perusahaan	0,771	0,468	Valid
5.	Taat terhadap tata tertib kerja di perusahaan	0,647	0,468	Valid
6.	Taat terhadap pedoman kerja yang berlaku di perusahaan	0,721	0,468	Valid
7.	Taat terhadap instruksi dari atasan	0,666	0,468	Valid
8.	Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan	0,583	0,468	Valid
Memiliki kewaspadaan tinggi				
9.	Hati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan	0,678	0,468	Valid
10.	Hati-hati dalam menggunakan alat-alat kantor	0,661	0,468	Valid
11.	Dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan	0,538	0,468	Valid
12.	Dapat menyederhanakan pekerjaan (menjadi lebih mudah untuk dikerjakan)	0,511	0,468	Valid
13.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan	0,529	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013 (Menggunakan SPSS 21.0 For Windows)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen disiplin kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator ketaatan terhadap prosedur kerja dengan item pernyataan taat terhadap prosedur kerja yang berlaku di perusahaan yang bernilai 0,771. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kesadaran mengenai pentingnya kehadiran dengan item pernyataan kesadaran akan pentingnya kehadiran yang bernilai 0,495, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X₂.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
MOTIVASI KERJA (X₂)

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KET
<i>Need of Achievement (Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan)</i>				
1.	Keinginan untuk mengerjakan tugas tepat waktu	0,623	0,468	Valid
2.	Keinginan untuk menyenangkan pekerjaan	0,588	0,468	Valid
3.	Keinginan untuk selalu berorientasi pada hasil kerja yang baik	0,621	0,468	Valid
4.	Keinginan untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	0,584	0,468	Valid
5.	Siap untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi	0,529	0,468	Valid
<i>Need of power (Kebutuhan dalam kekuasaan/ otoritas kerja)</i>				
6.	Keinginan untuk menjadi pemimpin	0,550	0,468	Valid
7.	Keinginan untuk memperoleh jabatan	0,688	0,468	Valid
8.	Keinginan untuk mendapatkan penilaian dari atasan	0,501	0,468	Valid
9.	Siap untuk sebagai pelayan bagi anggota organisasi	0,597	0,468	Valid
10.	Keinginan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi	0,561	0,468	Valid
<i>Need of affiliation (Kebutuhan untuk berafiliasi)</i>				
11.	Keinginan untuk kerjasama dengan rekan kerja	0,622	0,468	Valid
12.	Keinginan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	0,634	0,468	Valid
13.	Keinginan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0,699	0,468	Valid
14.	Keinginan berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja	0,740	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013 (Menggunakan SPSS 21.0 For Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator keinginan berinteraksi secara aktif dengan item pernyataan keinginan berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja yang bernilai 0,740. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator keinginan karyawan mendapat penilaian dengan item pernyataan keinginan untuk mendapatkan penilaian dari atasan yang bernilai 0,501, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	r _{hitung}	r _{tabel}	KET
Hasil Kerja				
1.	Kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan	0,723	0,468	Valid
2.	Kesesuaian hasil kerja dengan bobot perusahaan	0,616	0,468	Valid
3.	Kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan	0,528	0,468	Valid
Pengetahuan Pekerjaan				
4.	Mengetahui dengan baik mengenai pekerjaan yang dilakukan	0,705	0,468	Valid
5.	Memahami dengan baik mengenai pekerjaan yang dilakukan	0,573	0,468	Valid
6.	Dapat menerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0,648	0,468	Valid
7.	Terampil dalam mengerjakan pekerjaan	0,624	0,468	Valid
Inisiatif				
8.	Tanggap terhadap tugas-tugas baru	0,660	0,468	Valid
9.	Dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa harus diperintah	0,661	0,468	Valid
10.	Dapat memberikan gagasan atau usulan yang baik kepada atasan	0,668	0,468	Valid
Kecekatan Mental				
11.	Yakin dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik	0,660	0,468	Valid
12.	Yakin dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,657	0,468	Valid
Sikap				
13.	Bertindak sesuai aturan dan norma di lingkungan kerja	0,689	0,468	Valid
14.	Bertindak sesuai aturan saat mengerjakan tugas	0,657	0,468	Valid
Disiplin Waktu dan Absensi				
15.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,750	0,468	Valid
16.	Hadir tepat waktu sesuai aturan perusahaan	0,555	0,468	Valid
17.	Pulang kerja sesuai aturan perusahaan	0,638	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013 (Menggunakan SPSS 21.0 *For Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrument variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan item pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang bernilai 0,750. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan dengan item pernyataan kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang ditetapkan

perusahaan yang bernilai 0,528, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

3.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Menurut Sugiyono (2009:172) “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.”

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Husein Umar, 2008:170})$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
- S_t^2 = Deviasi standar total
- $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

(Suharsimi Arikunto, 2009:184)

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- σ = Nilai varians
- X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 0,05% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($20-2=18$) maka didapat nilai r tabel sebesar **0,468**. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang

dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel dilihat dalam Tabel 3.7 berikut.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

NO.	VARIABEL	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
1.	Disiplin kerja	0,870	0,468	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,861	0,468	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,901	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013 (Menggunakan SPSS 21.0 *For Windows*)

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan artinya memeriksa isi instrument pengumpulan data.
- b. *Coding*, yaitu memberi skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima.

Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 1-2-3-4-5.

TABEL 3.8
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat kuat/ selalu/ sangat sesuai	5
Tinggi/ baik/ kuat/ sering/ sesuai	4
Kurang tinggi/ kurang baik/ kurang kuat/ kadang-kadang/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ lemah/ jarang/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat lemah/ tidak pernah/ sangat tidak sesuai	1

c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dihitung dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

d. Analisis Deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan

rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

-
- e. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel-variabel X terhadap variabel Y.

3.7.2 *Method of Successive Interval* (MSI)

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

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan skala (*skala value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + NS_{min}]$$

3.7.3 Analisis Regresi Berganda dan Analisis Korelasi

Teknik analisis data secara verifikatif yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi berganda dikarenakan variabel yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X_1 yaitu disiplin kerja dan X_2 yaitu motivasi kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

1) Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2010:243), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.”

Regresi linear berganda rumus umumnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Sugiyono (2010:262)

Keterangan:

Y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu : $\sum X_i$, $\sum Y_i$, $\sum X_i Y_i$, $\sum X_i^2$, $\sum Y_i^2$, serta
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:206) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum Y_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{N \sum X_i^2 - \sum X_i^2}$$

$$b = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

2) Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi ganda.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 dengan Y. Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2 r yx_1 r yx_2 r x_1 x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Sumber : Sugiyono (2009:222)

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek 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

$R_{y.x_1.x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1, X_2 secara dengan variabel Y

ryx_1 = Korelasi antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi antara X_1 dengan X_2

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi kuat rendahnya hubungan pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan klasifikasi koefisien korelasi pada Tabel 3.9 di bawah ini:

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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 (2010:95)

3) Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dulu diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dapat dikategorikan sebagai berikut:

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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

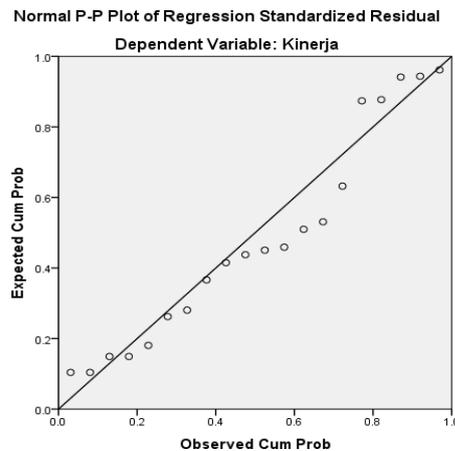
Sumber: Sugiyono (2011:184)

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Normalitas

Salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi ialah normalitas. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis prametik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak akan dilakukan dengan menggunakan Normal *Propability Port*.

Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada Normal *Propability Port* yaitu dari kiri bawah kanan atas. Pengujian kenormalan data juga dilakukan menggunakan uji *Liliefors* yang diolah menggunakan SPSS. Kriteria pengujian adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Gambar 3.1 memperhatikan normal *Propability Port* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL *PROBABILITY PORT*

b. Uji Linearitas Data

Uji linearitas regresi variabel X_1 dan X_2 atas variabel y , dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear antara variabel X_1 , X_2 dan variabel y . Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui test F_{test} . Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui DK pembilang (dk tuna cocok, $k-2$) dan dk penyebut (dk kesalahan, $n-k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya data tidak linear. Jika sebaliknya $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya data linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda, perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama maka disebut terjadi heteroskedastisitas.

Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak untuk dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dapat dengan uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau $DW > +2$

e. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas ialah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi tetapi secara individual variabel bebasnya banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika ada korelasi yang cukup tinggi umumnya diatas 0,90 maka hal ini mengindikasi adanya multikolinieritas.
- 3) Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

3.7.5 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 independen dengan variabel dependen.

Sedangkan pengujian signifiikasi terhadap koefisien korelasi ganda yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F sebagai berikut:

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

Dimana:

(Sugiyono, 2011:192)

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

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

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi.
- $H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi.