

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan penelitian ini terdiri dari tiga variabel, Variabel independennya adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Prestasi Kerja. Subjek penelitian dalam penulisan ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl Ternate No 2 Bandung.

3.2 Metode Penelitian Dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabelnya, Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Ada dua variabel yang akan diteliti, variabel bebasnya yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja. Menurut Sugiyono (2011:9) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain". Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:135) penelitian verifikasi “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian semacam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap gejala yang diamati dan akan diukur”.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah *metode survey explanatory*, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2011:5), yang dimaksud dengan 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 antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Pada penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empiris dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*. *Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam waktu panjang, (Husein Umar 2004:43)

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya pada prestasi kerja.

3.3 Operasional Variabel

Definisi variabel digunakan untuk menghindari perbedaan penafsiran serta kekeliruan yang mungkin terjadi terhadap istilah-istilah yang dipergunakan. Dengan definisi variabel maka permasalahan yang diteliti akan terarah. Menurut Sugiyono (2010:58) “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi

tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan dibahas, yaitu:

- a. Variabel bebas pertama (X_1) adalah Motivasi Kerja
- b. Variabel bebas kedua (X_2) adalah Disiplin Kerja
- c. Variabel terikat (Y) adalah Prestasi Kerja

Skala pengukuran dalam menjangar data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, yaitu “Skala yang berjenjang yaitu jarak data yang satu dengan yang lainnya tidak sama” (Sugiyono, 2011:70).

Tabel 3. 1

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variable (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
Prestasi Kerja (Y) “Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.” Menurut Robert L Mathis dan Jhon H Jackson (2001:78)	1. Kuantitas dari hasil	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah hasil kerja Target pencapaian hasil kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pencapaian hasil kerja Tingkat pencapaian target hasil kerja 	Ordinal Ordinal
	2. Kualitas dari hasil	<ul style="list-style-type: none"> Ketelitian dalam menyelesaikan tugas Kerapihan dalam menyelesaikan tugas Kesesuaian hasil kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan tugas Tingkat kesesuaian hasil kerja 	Ordinal Ordinal Ordinal
	3. Ketepatan waktu dari hasil	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin terhadap waktu penyelesaian tugas Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kedisiplinan terhadap waktu penyelesaian tugas Tingkat ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas 	Ordinal Ordinal
	4. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian kehadiran pada hari kerja Kesesuaian kehadiran pada jam kerja Ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian kehadiran pada hari kerja Tingkat kesesuaian kehadiran pada jam kerja Tingkat ketepatan 	Ordinal Ordinal Ordinal

			waktu kehadiran di tempat kerja	
	5. Kemampuan bekerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuanmen gembangkankrea tivitas • Hubungan sosial antar pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kreativitasdala mmelakukanpe kerjaan • Tingkat hubungan sosial antarpegawai 	Ordinal Ordinal

Variabel	Sub Variable (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X1) “Ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual” McClelland dalam Robbins (2006:213)	1. <i>Need for achievement</i>	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan bertanggung jawab terhadap pekerjaan Keinginan meraih tujuan yang realistis Keinginan mendapatkan timbal balik (<i>Feedback</i>) yang sesuai Kecintaan pada pekerjaan Keberanian menghadapi tantangan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan Tingkat keinginan meraih tujuan yang realistis Tingkat keinginan mendapatkan timbal balik (<i>Feedback</i>) yang sesuai Tingkat kecintaan pada pekerjaan Tingkat keberanian menghadapi tantangan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
	2. <i>Need of power</i>	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan menghadapi persaingan Keinginan untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan menghadapi persaingan Tingkat keinginan untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi 	Ordinal Ordinal
	3. <i>Needs for affiliation</i>	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan menjalin hubungan kerja sama yang baik Keinginan untuk dihormati Keinginan untuk berpartisipasi pada pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan menjalin hubungan kerja sama yang baik Tingkat keinginan untuk dihormati Tingkat keinginan untuk berpartisipasi pada pekerjaan 	Ordinal Ordinal Ordinal

Variabel	Sub Variable (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X2) ”Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai paya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” Veithzal Rivai (2009:825)	1. Frekuensi kehadiran (presensi)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian kehadiran terhadap jam masuk • Kesesuaian kehadiran terhadap jam istirahat • Kesesuaian kehadiran terhadap jam pulang 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian kehadiran terhadap jam masuk • Tingkat kesesuaian kehadiran terhadap jam istirahat • Tingkat kesesuaian kehadiran terhadap jam pulang 	Ordinal Ordinal Ordinal
	2. Tingkat kewaspadaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kehati-hatian • Ketelitian • Kecelakaan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kehati-hatian dalam bekerja • Tingkat ketelitian dalam bekerja • Tingkat kecelakaan kerja yang terjadi 	Ordinal Ordinal Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman standar kerja • Ketaatan terhadap prosedur pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemahaman standar operasional pekerjaan • Tingkat ketaatan terhadap prosedur pekerjaan 	Ordinal Ordinal
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan segala peraturan • Menjalankan sanksi • Menjaga 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pelaksanaan segala peraturan • Tingkat penjalanan 	Ordinal Ordinal

		peralatan dan inventaris kantor	sanksi bagi tindakan indisipliner <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menjaga peralatan dan inventaris kantor 	Ordinal
	5. Etikakerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sopansantun yang dibangun di tempat kerja • Kejujurandala mbekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesopan santunan di tempat kerja • Tingkat kerjujuran dalam bekerja 	Ordinal Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2010:193) data primer dan sekunder adalah:

1. Data primer adalah Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Data sekunder adalah Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau dokumen.

Tabel 3. 2

Jenis Data

No.	Keterangan	Jenis Data
1	Draft Absensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Sekunder
2	Jumlah Pegawai yang diteliti	Sekunder
3	Wawancara tentang Prestasi Kerja	Primer
4	Data Kuesioner Pra-Penelitian Motivasi Kerja	Primer
5	Data Kuesioner Pra-Penelitian Disiplin Kerja	Primer

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Data yang didapat diperoleh dari wawancara, kuesioner, dan observasi.

1. “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin memperoleh hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil” (Sugiyono, 2010:194). Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak struktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun telepon, (a) wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh, (b) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman

wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpul datanya. Wawancara dilakukan secara tidak struktur kepada beberapa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat untuk mendapatkan gambaran tentang permasalahan yang diteliti.

2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010:199). Kuesioner bersifat tertutup karena tidak ada bagian yang terdiri dari identitas responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket tertutup ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor. Kuesioner dibagikan kepada para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, untuk mengetahui bagaimanapun gambaran Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja.

Misalnya untuk kategori sangat buruk dan sangat baik :

Sangat Buruk

Sangat Baik

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi dilakukan ke Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, peneliti hanya sebagai pengamat independen dan tidak terlibat dalam kegiatan pegawai.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:115). Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila sebuah penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Tabel 3. 3

Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1	Bidang Kesekretariatan	45
2	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	20
3	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian	19
4	Bidang Pengembangan Karir	20
5	Bagian Kesejahteraan dan Disiplin	37
Jumlah		141

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010:116) adalah: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dari populasi yang telah

ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

“Sampel adalah bagian dari populasi.” Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, (Riduwan, 70:2013), “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%.

Berdasarkan pendapat diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*Random sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Riduwan, 71:2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 141 responden

d² : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{141}{(141) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{141}{2,41} = 58,5$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 58.5 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 58.5 orang ($10\% \times 58.5 = 5,89$), maka ukuran sampel dinaikan menjadi 65 orang ($58.9 + 5.89 = 64,79$ atau 65).

3.5.3 Teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* dimana pengambilan sampelnya dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini tersebar karena populai tersebar dalam beberapa kelompok artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2010:118).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2005:66})$$

dimana :

ni = anggota sampel pada prosorsi ke-i

Ni = populasi ke-i

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi pegawai :

1. Bidang Kesekretariatan sebanyak 45 orang

$$ni = \frac{45}{141} \times 65 = 21 \text{ orang}$$

2. Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian sebanyak 20 orang

$$ni = \frac{20}{141} \times 65 = 9 \text{ orang}$$

3. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian sebanyak 19 orang

$$ni = \frac{19}{141} \times 65 = 9 \text{ orang}$$

4. Bidang Pengembangan Karir sebanyak 20 Orang

$$ni = \frac{20}{141} \times 65 = 9 \text{ orang}$$

5. Bidang Kesejahteraan dan Disiplin sebanyak 37 orang

$$ni = \frac{37}{141} \times 65 = 17 \text{ orang}$$

Tabel 3. 4

Proporsi Sampel Responden Penelitian

No	Nama Bidang	Jumlah pegawai
1	Bidang Kesekretariatan	21
2	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	9
3	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian	9
4	Bidang Pengembangan Karir	9
5	Bidang Kesejahteraan dan Disiplin	17
Total		65

Pada penelitian ini sampel responden yang digunakan untuk menjawab kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi kerja adalah responden dari atasan setiap bidang dengan jumlah kuesioner sesuai jumlah sampel setiap bidang sedangkan kuesioner untuk variabel prestasi adalah responden pegawai sesuai dengan jumlah sampel responden yang telah dihitung.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, (Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan dengan skor total kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai r dengan taraf signifikansi 95%. Instrumen valid jika hasil korelasi skor tiap butir soal dengan skor total lebih besar dengan nilai tabel sebaliknya.

Ada dua jenis validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu (1) validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud, dan (2) validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

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

Suharsimi Arikunto, (2010:213)

Keterangan :

R_{xy} = Korelasi Product Moment

N = Jumlah populasi

$\sum x$ = Jumlah skor butir (X)

$\sum y$ = Jumlah skor variabel (Y)

$\sum x^2$ = Jumlah skor butir kuadrat (X)

$\sum y^2$ = Jumlah skor variabel kuadrat (Y)

$\sum xy$ = Jumlah perkalian butir (X) dan skor variabel (Y)

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antar dua variabel yang dikorelasikan.

Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{xy} > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{xy} < r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Tabel 3. 5

Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Prestasi Kerja)

No. Bulir	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
1	0.474	0,361	Valid
2	0.675	0,361	Valid
3	0.591	0,361	Valid
4	0.681	0,361	Valid
5	0.556	0,361	Valid
6	0.685	0,361	Valid
7	0.497	0,361	Valid
8	0.503	0,361	Valid
9	0.528	0,361	Valid
10	0.492	0,361	Valid
11	0.605	0,361	Valid
12	0.833	0,361	Valid
13	0.546	0,361	Valid
14	0.690	0,361	Valid

Tabel 3. 6

Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Motivasi Kerja)

No. Bulir	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
1	0.658	0,361	Valid
2	0.656	0,361	Valid
3	0.690	0,361	Valid
4	0.463	0,361	Valid
5	0.439	0,361	Valid
6	0.603	0,361	Valid
7	0.473	0,361	Valid
8	0.542	0,361	Valid
9	0.499	0,361	Valid
10	0.608	0,361	Valid

Tabel 3. 7

Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)

No. Bulir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.652	0,361	Valid
2	0.595	0,361	Valid
3	0.597	0,361	Valid
4	0.781	0,361	Valid
5	0.603	0,361	Valid
6	0.459	0,361	Valid
7	0.600	0,361	Valid
8	0.661	0,361	Valid
9	0.394	0,361	Valid
10	0.514	0,361	Valid
11	0.531	0,361	Valid
12	0.380	0,361	Valid
13	0.804	0,361	Valid
14	0.373	0,361	Valid

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS 18.0 for Window*

3.6.2 Uji Relibilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau

kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Terdapat dua cara menguji reliabilitas eksternal suatu instrument yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengtesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (missal: 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (missal: 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \text{Arikunto, (2010:239)}$$

Dimana:

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010:227})$$

Keterangan:

σ_t^2 : Harga varians total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Tabel 3. 8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pestasi Kerja	0,749	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,738	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,741	0,70	Reliabel

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS 18.0 for Window*,

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Rancangan Analisis Data

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

- Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh reponden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang rusak)
- Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dri item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor

dan bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negative diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 9

Kriteria Bobot Nilai Alternatif

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

- c. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 10

Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Resp.	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

d. Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = ST X JB X JR

Sedang = SS X JB X JR

Rendah = SR X JB X JR

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor rendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

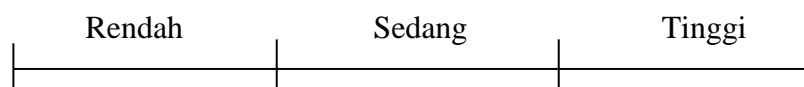
- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.
- a) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y).

Gambar 3.1

Garis Kontinum Variabel X dan Y



b) Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7.2 Method of Successive Internal (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistic parametik mensyaratkan dan sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Internal* (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.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = f/N$
- d) Tentukan proporsi kumulatif
- e) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f) Tentukan nilai dentitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g) Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

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

Dimana :

<i>Scala Value</i>	: Nilai Skala
<i>Density at Lower Limit</i>	: Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	: Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas
Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

h) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

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

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3. 11

Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, betapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Suharsimi Arikuto, 2010:313). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja (Y) maka analisis korelasi yang digunakan analisis korelasi ganda. Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama

atau lebih variabel lain, (Sugiyono, 2007:216). Korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Rumus korelasi ganda dua variabel:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Sugiyono, (2011:191)

dimana :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y . ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

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

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

Tabel 3. 12

Pedoman untuk Memberikan 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

Sumber: Sugiyono, (2010:250)

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2010:277). Analisis berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau lebih *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) dan satu variabel dependen (Prestasi Kerja) maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono, (2011:192)

dimana :

Y = Prestasi Kerja

x_1 = Motivasi Kerja

x_2 = Disiplin Kerja

a = harga Y apabila $X=0$ (harga konstan)

$b_1 b_2$ = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

3.7.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad \text{Suharsimi Arikunto, (2006 : 144)}$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

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

3.8 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad \text{Sugiyono, (2011:184)}$$

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

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

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai dapat menggunakan rumus uji F

berikut ini: $f_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$ Sugiyono, (2011:192)

Dimana:

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 Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.

2. Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

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

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Dicky Meidiyanto, 2014
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

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