

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi sebagai variabel bebas X_1 (*Independent Variable*) yang pertama kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi. Dalam penelitian ini, disiplin kerja sebagai variabel bebas X_2 yang kedua terdiri dari Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya. Selanjutnya kinerja pegawai sebagai variabel terikat atau variabel dependen dengan indikatornya adalah kinerja karyawan dengan dimensi yang terdiri dari hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu.

Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu pada bulan Agustus 2014 sampai dengan Juli 2015, maka penelitian ini menggunakan metode *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Menurut Creswell (2012:217) *cross sectional survei* yaitu survei yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu per satu dalam suatu waktu. Menurut Husain Umar (2008:45) metode penelitian *cross sectional* yaitu

penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan. Pengumpulan informasi dari subjek penelitian hanya dilakukan satu kali dalam satu periode waktu, sehingga penelitian ini merupakan *one-shot* atau *cross sectional* (Maholtra, 2009:101).

3.2 Metode Penelitian

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Sedangkan Menurut Maholtra (2009:100) :

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang memiliki tujuan utama deskripsi dari sesuatu, biasanya karakteristik atau fungsi pasar. Penelitian deskriptif sangat berguna ketika mencari pertanyaan penelitian yang menggambarkan mengenai fenomena pasar, seperti menentukan frekuensi pembelian, mengidentifikasi hubungan atau membuat prediksi.

Sedangkan Menurut Sugiyono (2013:11) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain”. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bidang SDM dan Organisasi PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten.

.Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8) “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan statistik”. Dalam penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data dilapangan, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bidang SDM dan Organisasi PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mendapatkan rumusan masalah dan menguji hipotesis, maka diperlukan metode penelitian yang perlu diterapkan, apakah metode survei atau metode eksperimen (Sugiyono, 2014:274). Menurut Neuman W Lawrence dalam Sugiyono (2014:12), yang dimaksud dengan metode survei adalah:

Metode survei adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian yang menggunakan metode survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan reponden) tetnang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Metode survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

Lebih lanjut Toto dan Nanang (2012:56) mengemukakan bahwa, “Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui sesuatu secara

keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian”. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh wilayah yang menjadi sasaran.

Sedangkan Menurut Maholtra (2010:96), menyatakan bahwa :

Explanatory survey dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. *Explanatory survey* dilakukan melalui kegiatan pengumpulan informasi dari sebagian populasi secara langsung di tempat kejadian (empirik) melalui kuesioner dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi yang diteliti terhadap penelitian.

Berdasarkan pengertian *explanatory survey* menurut ahli, maka metode penelitian ini dilakukan melalui kegiatan pengumpulan informasi dari sebagian populasi secara langsung di tempat kejadian (empirik) dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 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	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Robbin & Coulter 2012:459)	Kebeutuhan fisiologis	• Memperoleh upah sesuai dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian upah yang diberikan dengan pekerjaan	Interval	1
			• Upah yang diterima belum mencukupi cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	Tingkat upah yang diterima belum mencukupi cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	Interval	2
			• Tidak mudah putus asa	Tingkat karyawan tidak mudah putus asa dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	3
			• Waktu istirahat yang cukup dalam bekerja	Tingkat waktu istirahat yang didapatkan oleh karyawan dirasa cukup	Interval	4
			• Kondisi kerja yang baik	Tingkat kenyamanan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja	Interval	5
		Kebutuhan rasa aman	• Keamanan dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat keamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	6
			• Tempat kerja yang strategis	Tingkat kenyamanan tempat kerja pada tempat yang strategis		7

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			<ul style="list-style-type: none"> Adanya jaminan kesehatan 	Tingkat adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Interval	8
			<ul style="list-style-type: none"> Adanya jaminan di hari tua 	Tingkat adanya jaminan hari tua yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Interval	9
		Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"> Mampu berinteraksi dengan rekan kerja 	Tingkat kemampuan karyawan berinteraksi dengan rekan kerja	Interval	10
			<ul style="list-style-type: none"> Saling menghormati antar sesama rekan kerja 	Tingkat adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	Interval	11
			<ul style="list-style-type: none"> Tidak bisa kerja sama dengan rekan kerja yang akrab 	Tingkat kerja sama dengan rekan kerja	Interval	12
			<ul style="list-style-type: none"> Tingginya perasaan bagian dari kelompok 	Tingkat tingginya perasaan karyawan yang merupakan bagian dari kelompok	Interval	13
			<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi yang baik dengan rekan kerja 	Tingkat karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja	Interval	14

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Kebutuhan Harga Diri	<ul style="list-style-type: none"> Dapat dipercaya 	Tingkat karyawan dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	15
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerja mandiri 	Tingkat kemampuan karyawan bekerja mandiri	Interval	16
			<ul style="list-style-type: none"> Kurang percaya diri terhadap hasil pekerjaan 	Tingkat ketidakpercaya diri terhadap hasil kerja	Interval	17
			<ul style="list-style-type: none"> Adanya pemberian atas penghargaan prestasi 	Tingkat karyawan selalu diberi penghargaan atas prestasi yang diraihinya	Interval	18
			<ul style="list-style-type: none"> Diikutsertakan dalam penentuan standar 	Tingkat karyawan selalu diikutsertakan dalam penentuan standar	Interval	19

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Kebutuhan Aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan menggunakan potensi diri 	Tingkat kemampuan karyawan dalam menggunakan potensi diri	Interval	20
			<ul style="list-style-type: none"> Kurang percaya diri terhadap kemampuan potensi yang ada 	Tingkat Ketidakpercayaan diri karyawan	Interval	21
			<ul style="list-style-type: none"> Keinginan selalu untuk berkeaktifitas 	Tingkat tingginya keinginan karyawan untuk selalu berkeaktifitas	Interval	22
			<ul style="list-style-type: none"> Siap menerima tanggung jawab melalui jabatan atau posisi yang lebih tinggi 	Tingkat karyawan siap menerima tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi	Interval	23
			<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk memperbaiki diri dari kesalahan 	Tingkat keinginan karyawan untuk memperbaiki diri dari kesalahan	Interval	24
Disiplin	Disiplin kerja adalah sikap hormat	Taat Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> Jam masuk kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan karyawan 	Interval	25

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kerja(X ₂)	terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan tersebut. (Edi Sutrisno 2015 : 87)	aturan waktu		untuk masuk lebih awal		
			<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan Pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan oleh perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan dalam menjejakan suatu pekerjaan sesuai tenggat waktu 	Interval	26
			<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan suatu pekerjaan melebihi tenggat waktu yang ditentukan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	Interval	27
			<ul style="list-style-type: none"> Jam Pulang Kerja sesuai tepat waktu 	<ul style="list-style-type: none"> Waktu pulang kerja tepat waktu 	Interval	28
		. Taat terhadap aturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> Cara berpakaian 	Tingkat berpakaian sesuai yang ditetapkan instansi	Interval	29
			Sopan santun	Tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan	Interval	30
			Pengawasan ketat dari atasan	Tingkat pengasasan dari manajer	interval	31
			Mengerjakan suatu pekerjaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan	Tingkat kesiapan karyawab dalam mengerjakan kesesuaian standar operasional kerja	Interval	32
		. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Bertingkah laku sesuai norma 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketaatan terhadap tingkah laku yang sesuai norma dalam pekerjaan 	Interval	33
			<ul style="list-style-type: none"> Mempersiapkan alat kelengkapan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat persiapan alat kerja sebelum 	Interval	34

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kerja sebelum melakukan pekerjaan	bekerja		
			<ul style="list-style-type: none"> Bertanggung jawab dalam pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 	Interval	35
			<ul style="list-style-type: none"> Perlu ada tekanan dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan benar 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keseriusan karyawan dalam mengerjakan tugas 	Interval	36
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerja dibawah tekanan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tekanan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan 	Interval	37
		Taat terhadap peraturan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> Taat terhadap norma yang berlaku diperusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepatuhan terhadap norma yang berlaku 	Interval	38
			<ul style="list-style-type: none"> Kehati-hatian terhadap pemakaian alat penunjang kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kehati-hatian dalam pemakaian alat penunjang kerja 		39
			<ul style="list-style-type: none"> Melakukan kesalahan 	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan perusakan terhadap alat kerja 	Interval	40
			<ul style="list-style-type: none"> Pembaharuan alat kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pembaharuan alat kerja 	interval	41
			<ul style="list-style-type: none"> Bertindak diluar batas 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tindakan diluar batas dalam pekerjaan 	Interval	42

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	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 	Interval	43
			<ul style="list-style-type: none"> Kurang puas jika hasil kerja di luar target yang telah ditetapkan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan 	Interval	44
			<ul style="list-style-type: none"> Tidak mengutamakan kualitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kualitas kerja karyawan 	interval	45
		Pengetahuan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui dengan baik mengenai pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan 	Interval	46
			<ul style="list-style-type: none"> Kurang memahami apa yang sedang dikerjakan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan 	interval	47
			<ul style="list-style-type: none"> Keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan 	Interval	48
		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 	Interval	49
			<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 	Interval	50
			<ul style="list-style-type: none"> Perlunya perintah dari atasan terhadap 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat inisiatif karyawan 	Interval	51

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			penyelesaian tugas	terhadap tugas		
			<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 	Interval	52
		Kecekatan Mental	<ul style="list-style-type: none"> Keyakinan dapat mengerjakan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keyakinan dapat mengerjakan pekerjaan 	Interval	53
			<ul style="list-style-type: none"> Merasa kurang mampu mengerjakan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan 	Interval	54
			<ul style="list-style-type: none"> Dapat beradaptasi dengan cepat menghadapi tugas pekerjaan yang baru 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat adaptasi menghadapi pekerjaan yang baru 	Interval	55
			<ul style="list-style-type: none"> Dapat bekerja sesuai instruksi yang diberikan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan 	interval	56
		Sikap	<ul style="list-style-type: none"> Bersemangat dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keseriusan dalam bekerja 	Inteval	57
			<ul style="list-style-type: none"> Tidak bersemangat dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat semangat dalam bekerja 	Interval	58
			<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian aturan dalam mengerjakan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian aturan dalam mengerjakan tugas 	Interval	59
		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 	Interval	60
			<ul style="list-style-type: none"> Tidak tepat waktu dalam melakukan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketidaktepatan waktu dalam 	Interval	61

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				menyelesaikan pekerjaan		
			<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian waktu pola dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian waktu pada jam pulang bekerja 	Interval	62

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data dan Berbagai Referensi Buku .2015

3.2.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.3.1 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 PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten sedangkan data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu dari data PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten, 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 Laba bersih BUMN tahun 2011-2014	Sekunder	Situs BUMN (www.bumn.go.id)
2	Data Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten tahun 2012-2014.	Sekunder	PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
3	Data keterlambatan Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten tahun 2012-2014	Sekunder	PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
4	Data Rekapitulasi Pulang lebih awal Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten tahun 2012-2014	Sekunder	PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
5	Data Jumlah Jam kerja kehadiran Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten tahun 2012-2014.	Sekunder	PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
6	Hasil wawancara dengan manager	Primer	PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten

Sumber : Diolah dari berbagai sumber 2015

3.2.4 Populasi,Sampel dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Dalam pengumpulan dan analisis data penelitian, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Sugiyono (2012:80) mendefinisikan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bidang SDM dan Organisasi PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten. ” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bidang SDM dan Organisasi di Kantor PT.

PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten. Adapun rinciannya disajikan pada Tabel 3.3

TABEL 3. 3
DATA JUMLAH PEGAWAI BIDANG SDM DAN ORGANISASI
PT. PLN (Persero) KANTOR INDUK DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN
BANTEN TAHUN 2015

No.	Nama	Jumlah
1.	Manajer SDM	1 Orang
2.	Deputi Manajer	2 Orang
3.	Staff Pelaksana	34 Orang
Jumlah		37 Orang

Sumber: Bagian SDMPT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten

3.3.4.2 Sampel

Sugiyono (2014:120) menyatakan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) mendefinisikan, “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu. Maka dari itu peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang tidak diteliti atau representatif.

Pengertian lainnya dijelaskan oleh Malhotra (2009:364) bahwa sampel adalah sub-kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Dalam penelitian ini penulis memakai akan mengambil jumlah sampel sesuai dengan jumlah populasinya. Maka metode agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk

memiliki peluang yang sama menjadi sampel. Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi atau dinamakan sampel jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono, (2014:126):

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yakni kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat tersebut sampel yang di ambil adalah jumlah karyawan yang ada di bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Kantor Induk Jawa Barat dan Banten sebanyak 37 orang.

3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sama seperti menurut Sugiyono (2014:300) menyatakan bahwa, “Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan”. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:116), “Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa, sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya”.

Secara umum terdapat dua teknik sampling menurut (Naresh K. Maholtra, 2009:375) yaitu: (1) teknik *probability*, dan (2) teknik *non-probability*. Teknik *sampling probability* adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada

seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling non probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random Sampling*, *Systematic Sampling*, *Stratification Sampling* dan *Cluster Sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki tiga jenis teknik penarikan yaitu *Convenience Sampling*, *Purposive Sampling*, *Snowball Sampling*.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi atau dinamakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2014:126)

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yakni kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yakni dengan mengambil seluruh jumlah karyawan yang berada di bagian bidang SDM dan Organisasi yang berukuran 37 orang karyawan.

3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2014:196) observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Pada penelitian ini, teknik observasi yang dilakukan adalah teknik observasi partisipatif dimana pengamat terlibat langsung pada kegiatan. Melalui kegiatan observasi ini pula penulis melakukan studi pendahuluan dimana diantaranya melihat, mengenal, dan mengidentifikasi masalah yang diteliti khususnya mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan Bidang SDM dan Organisasi PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten.

2. Studi Literatur

Dengan teknik ini penulis berusaha untuk mencari informasi serta data baik berupa teori-teori, pengertian-pengertian dan uraian-uraian dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, artikel, situs website dan majalah sebagai landasan teoritis khususnya mengenai masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.

3. Wawancara

Burhan Bungin (2013:133) "Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau wawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai". Dalam hal ini Sugiyono (2014:194) membedakan wawancara menjadi dua macam yaitu:

- 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 bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dengan pengumpul datanya.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung Deputi manajer dan beberapa karyawan Bidang SDM dan Organisasi PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, kedudukan data sangat penting karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu pengujian data perlu dilakukan untuk mendapatkan hasil yang baik dengan menggunakan instrumen yang sesuai. Untuk menguji layak atau tidaknya instrumen penelitian (kuesioner) yang disebarkan kepada responden dilakukan dua tahap pengujian yakni uji validitas dan realibilitas. Keberhasilan mutu hasil penelitian dipengaruhi oleh data yang *valid* dan *reliabel*. Oleh karena itu dibutuhkan instrumen penelitian yang *valid* dan *reliable*. Rancangan uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 20.0 for Windows.

3.2.6.1. Hasil Pengujian Validitas

Validitas menurut Soegiono (2014:361) adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Maholtra (2009:282), "*The validation of scale may be defined as the extent to which differences in observed scale score reflect true differences among on the characteristic being measured*". Artinya, suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukuran sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut. Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak.

Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono (2014:241) adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:170)

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

$$\begin{aligned} \sum Y^2 &= \text{Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y} \\ n &= \text{Banyaknya responden} \end{aligned}$$

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen Motivasi sebagai variabel X_1 , Disiplin kerja sebagai variabel X_2 , dan kinerja karyawan sebagai variabel Y . Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 24 item, jumlah pertanyaan variabel X_2 adalah 18 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 20 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan kinerja(Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis				
1	Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	0,839	0,374	Valid
2	Gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan hidup	0,572	0,374	Valid
3	Tidak mudah putus asa	0,757	0,374	Valid
4	Waktu istirahat yang cukup dalam bekerja	0,577	0,374	Valid
5	Terpenuhinya kondisi lingkungan kerja yang nyaman	0,652	0,374	Valid
Kebutuhan rasa aman				
6	Terpenuhinya rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	0,813	0,374	Valid
7	Tempat kerja yang strategis tidak selalu nyaman	0,623	0,374	Valid
8	Menerima jaminan kesehatan dari perusahaan	0,669	0,374	Valid
9	Menerima jaminan hari tua saat pensiun nanti	0,613	0,374	Valid
Kebutuhan Rasa sosial				
10	Mampu berinteraksi dengan rekan kerja	0,887	0,374	Valid
11	Saling menghormati antar sesama rekan kerja	0,820	0,374	Valid
12	Tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan baru	0,839	0,374	Valid
13	Mampu bekerja sama secara kelompok	0,677	0,374	Valid
14	Mampu berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	0,932	0,374	Valid
Kebutuhan Harga Diri				
15	Dapat dipercaya oleh orang lain	0,820	0,374	Valid
16	Mampu bekerja mandiri	0,927	0,374	Valid
17	Kurang percaya diri terhadap hasil pekerjaan	0,889	0,374	Valid
18	Menerima penghargaan atas prestasi yang di raih	0,866	0,374	Valid
19	Merasa diakui keberadaan dengan mengikuti forum rapat	0,829	0,374	Valid

Kebutuhan Aktualisasi Diri				
20	Mampu menggunakan potensi diri	0,945	0,374	Valid
21	Kurang percaya diri terhadap potensi dan kemampuan diri	0,915	0,374	Valid
22	Berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas dalam bekerja	0,457	0,374	Valid
23	Mampi menerima tanggung jawab yang berat	0,628	0,374	Valid
24	Adanya kemauan untuk memperbaiki diri dari kesalahan	0,613	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel motivasi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi aktualisasi diri dengan item pernyataan, dapat menggunakan potensi diri yang bernilai 0,945 dan nilai terendah terdapat pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri pada dengan item pernyataan, berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas dalam bekerja yang bernilai 0,457, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel Disiplin kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Taah terhadap aturan waktu				
25	Hadir tepat waktu sesuai aturan perusahaan	0,874	0,374	Valid
26	Mampu menyelesaikan kerja tepat pada waktu yang telah ditentukan	0,871	0,374	Valid
27	Menyelesaikan pekerjaan melebihi tenggat waktu telah ditentukan	0,592	0,374	Valid
28	Kesadaran pentingnya akan kehadiran	0,788	0,374	Valid

Taah terhadap peraturan perusahaan				
29	Cara berpakaian sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan	0,852	0,374	Valid
30	Bersikap dan bertingkah laku sopan dalam perusahaan	0,865	0,374	Valid
31	Pengawasan yang kurang ketat dari perusahaan	0,792	0,374	Valid
32	Mampu bekerja sesuai dengan standar operasional	0,763	0,374	Valid
Taah terhadap aturan perilaku dalam perusahaan				
33	Bertingkah laku sesuai dengan tata krama yang berlaku dalam perusahaan	0,932	0,374	Valid
34	Mempersiapkan kelengkapan kerja sebelum bekerja	0,875	0,374	Valid
35	Bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang telah diselesaikan	0,895	0,374	Valid
36	Perlu ada tekanan dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,732	0,374	Valid
37	Mampu bekerja dibawah tekanan	0,395	0,374	Valid
Taah terhadap peraturan lainnya				
38	Taat terhadap norma-norma yang ada di dalam perusahaan	0,714	0,374	Valid
39	Sangat hati-hati dalam memakai alat penunjang kerja	0,766	0,374	Valid
40	Merusak fasilitas penunjang kerja saat bekerja	0,382	0,374	Valid
41	Memperbaharui alat kerja yang rusak	0,599	0,374	Valid
42	Bertindak diluar batas saat bekerja	0,458	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel disiplin kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi taat terhadap perilaku dalam perusahaan dengan item pernyataan, Bertingkah laku sesuai dengan tata krama yang berlaku dalam perusahaan yang bernilai 0,932 dan nilai terendah

terdapat pada dimensi taat terhadap peraturan lainnya dengan item pernyataan, Merusak fasilitas penunjang kerja saat bekerja yang bernilai 0,382, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

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

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Hasil Kerja				
43	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	0,847	0,374	Valid
44	Kurang puas terhadap hasil kerja yang tidak sesuai target	0,609	0,374	Valid
45	Tidak mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan bekerja	0,813	0,374	Valid
Pengetahuan Pekerjaan				
46	Mengetahui dengan baik apa yang dikerjakan	0,699	0,374	Valid
47	Kurang paham terhadap tugas yang diberikan	0,556	0,374	Valid
48	Dapat menanggapi masalah yang muncul dalam pekerjaan dengan baik	0,768	0,374	Valid
Inisiatif				
49	Dapat bekerja secara efektif tanpa harus di perintah	0,823	0,374	Valid
50	Dapat Menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu teguran dari atasan	0,513	0,374	Valid
51	Perlunya pengawasan atasan tiap mengerjakan tugas	0,449	0,374	Valid
52	Dapat Memberikan gagasan pada atasan	0,557	0,374	Valid
Kecekatan Mental				
53	Dapat bekerja secara efektif dalam berbagai situasi	0,835	0,374	Valid
54	Merasa kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,522	0,374	Valid

55	Adaptasi secara cepat dalam menghadapi pekerjaan baru	0,711	0,374	Valid
56	Bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan	0,733	0,374	Valid
Sikap				
57	Bersemangat dalam bekerja	0,773	0,374	Valid
58	Tidak bersemangat ketika menemui kesulitan dalam bekerja	0,407	0,374	Valid
58	Bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku	0,474	0,374	Valid
Disiplin				
60	Selalu hadir tepat waktu dalam masuk kerja	0,719	0,374	Valid
61	Hadir terlambat dalam masuk kerja	0,415	0,374	Valid
62	Dapat bekerja dengan pola teratur	0,827	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kinerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi hasil kerja dengan item pernyataan, hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan yang bernilai 0,847 dan nilai terendah terdapat pada dimensi sikap dengan item pernyataan, tidak bersemangat ketika menemui kesulitan dalam bekerja 0,407 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

3.2.6.2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan dan konsistensinya didalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:178) menyatakan sebagai berikut:

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.

Menurut Sherri L. Jackson (2012:81) “*Reliability is indication of consistency or stability of a measuring instrument*”. Artinya, reliabilitas adalah indikasi dari konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur. Jika suatu instrumen dapat dipercaya, maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya yang berarti skor hasil pengukuran tersebut terbebas dari kekeliruan pengukuran (measurement error). Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan dengan suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (Alpha Cronbach).

Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00, tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Rumus *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(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:

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{n-1}$$

(Husein Umar, 2008:172)

Keterangan:

N = Jumlah sampel

n = Jumlah responden

X = Nilai skor yang dipilih

S^2 = Nilai varians

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 30 responden dengan tingkat signifikansi 0,05% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($30-2=28$) maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *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 3.7 berikut.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi	0,930	0,374	Reliabel

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
2	Disiplin kerja	0,942	0,374	Reliabel
3	Kinerja	0,937	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket. Angket ini disusun penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Kantor Induk Jawa Barat dan Banten. Analisis data dilakukan setelah data responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

1. Menyusun data

Kegiatan menyusun data ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differential*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya: bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat lambat)”.

Dalam penelitian ini, pertanyaan dari angket terdiri dari 7 kategori sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Sangat sesuai / sangat Tinggi/ sangat tepat/ sangat terpenuhi	Rentang Jawaban							Sangat tidak sesuai / sangat rendah/ sangat tidak tepat/ sangat tidak terpenuhi
		7	6	5	4	3	2	1	
Positif		7	6	5	4	3	2	1	

b. Menjumlahkan skor pada setiap item

c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

3.2.7.1. Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Motivasi (X_1)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap disiplin kerja yang meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap motivasi kerja yang meliputi: Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap perilaku, dan taat terhadap peraturan lainnya.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi: : hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, sikap dan disiplin.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan deskriptif, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.7 sebagai berikut :

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1.	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% -99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985: 184)

3.2.7.2. Rancangan Verifikatif Regresi Linier Ganda

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian.

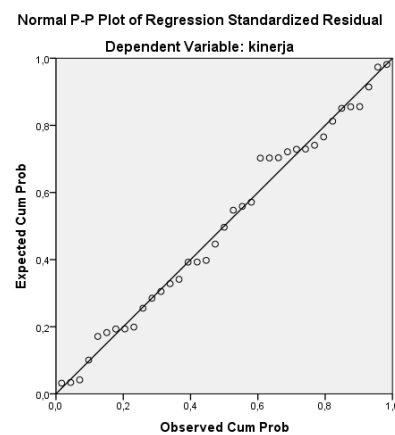
1. Uji Asumsi Klasik

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 *PROPABILITY PORT*

b. Uji Heterokesdisitas

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 homoskedastistas 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.

c. 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 $DW > +2$

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$, terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear ganda. 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:

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

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas (gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja)

Sumber: Dr. Muhammad Idrus (2009:186)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_1^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

$$1. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$2. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$$

$$3. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$$

$$4. \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$$

$$5. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$$

$$6. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$$

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 menghitung 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 dan Y . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

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
- $r_{y.x_1.y_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara dengan variabel Y
- R_{yx_1} = korelasi antara X_1 dengan Y
- R_{yx_2} = korelasi antara X_2 dengan Y

$R_{X_1X_2}$ = korelasi antara X_1 dengan X_2

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi kuat rendahnya hubungan pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan klasifikasi koefisien korelasi pada Tabel 3.10 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

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2008:136) yaitu:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

1.2.7.3 Pengujian 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:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)} \quad \text{giyono, 2011:192}$$

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 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:

1. Hipotesis 1

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan SDM di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan SDM di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten

2. Hipotesis 2

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SDM di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SDM di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten

3. Hipotesis 3

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SDM di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SDM di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten

