

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Sugiyono (2017) Variabel penelitian adalah sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Menurut Sugiyono (2017) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “*Kepuasan Kerja dan Motivasi*”.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2017) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Pegawai.

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 2 kp. Copong, desa : Sukamenteri, Kecamatan : Garut Kota, Kabupaten : Garut.

3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Arikunto (2010, hal.90) mengemukakan desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Sehingga nantinya dapat diketahui antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Desain yang diterapkan pada penelitian ini adalah desain kausalitas yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Maka dari itu, hubungan antara variabel dengan variabel lainnya yang diteliti oleh penulis ini adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”**.

3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Adapun judulnya adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja karyawan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat suatu pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016) 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. Ada dua variabel yang dibahas, yaitu:

1. Variabel bebas (Independent Variabel)

Menurut Sugiyono (2016) variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang

mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah **“Kepuasan Kerja dan Motivasi”**.

2. Variabel terikat (Dependent variabel)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah **“Disiplin Kerja”**. Indikator-indikator yang berkaitan dengan skala ordinal. Variabel-variabel tersebut dapat dirimuskan sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka yang menyediakan hal-hal yang dinilai penting. Luthans (2011)	Respon emosional terhadap situasi pekerjaan	Semangat dalam bekerja	Tingkat kepuasan karyawan terhadap semangat dalam bekerja	Ordinal
			Disiplin terhadap peraturan kerja	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kedisiplinan pada peraturan kerja	Ordinal
			Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggungjawab terhadap pekerjaan	Ordinal
			Rasa menyenangkan suasana kerja	Tingkat kepuasan karyawan terhadap suasana kerja	Ordinal
		Hasil yang	Hasil	Tingkat kepuasan	Ordinal

		diperoleh dengan yang diharapkan	pekerjaan yang maksimal	karyawan terhadap kerja yang maksimal	
			Keinginan bekerja keras	Tingkat kepuasan terhadap keinginan untuk bekerja keras	Ordinal
			Keinginan bekerja melampaui target	Tingkat kepuasan terhadap keinginan untuk bekerja melampaui target	Ordinal
		Sikap terhadap pekerjaan	Kecintaan terhadap pekerjaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kecintaan pada pekerjaan	Ordinal
			Keinginan menjaga pekerjaan dengan baik	Tingkat kepuasan karyawan terhadap menjaga pekerjaan dengan baik	Ordinal
			Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan	Tingkat kepuasan terhadap loyalitas pada pekerjaan	Ordinal

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu. McClelland dalam Robbins, 2015)	Kebutuhan akan prestasi (<i>Need for Achievement</i>)	Dorongan untuk berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan pegawai untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan pegawai mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan pegawai untuk berprestasi yang tinggi 	Ordinal
			Berani mengambil resiko	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan pegawai berani mengambil resiko atas pekerjaannya yang dilakukan 	Ordinal

				<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan pegawai melakukan persaingan dalam meraih prestasi 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan pegawai menetapkan tujuan yang sulit dijangkau 	Ordinal
			Timbal balik	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan pegawai mencari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja yang tinggi 	Ordinal
		Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need For Power</i>)	Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan pegawai untuk lebih efektif mengajak orang lain mengikuti dirinya 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan pegawai percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaan 	Ordinal
			Berperan aktif	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan pegawai berperan 	Ordinal

				aktif di organisasi	
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik 	Ordinal
			Rasa Senang	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan pegawai senang memiliki kesempatan untuk melakukan control atas sebuah organisasi atau kelompok 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan pegawai senang mendapatkan untuk dikenal secara luas 	Ordinal
		Kebutuhan untuk afiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)	Hubungan persahabatan dan interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan untuk bekerja secara team 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja 	Ordinal

Tabel 3. 3
Operasional Variabel Disiplin Kerja (Y)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Keith Davis (2015)	<i>Preventif</i>	Absensi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kehadiran pegawai datang pada pekerjaan utama 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kehadiran pegawai pada pekerjaan tambahan 	Ordinal
			Kesadaran	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pegawai sadar akan aturan perusahaan/ organisasi 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pegawai sadar akan target pekerjaan 	Ordinal
			Pelaporan Rekap Data	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pegawai melaporkan hasil pekerjaanda lam waktu tertentu 	Ordinal
			SOP	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai SOP 	Ordinal
		<i>Korektif</i>	Kesiapan menerima sanksi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesiapan pegawai dapat 	Ordinal

Sulistiyani Nur Aini, 2020

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

				menerima konsekuensi	
			Sanksi yang diterima mengandung makna	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pegawai dapat memahami konsekuensi dan memperbaiki kesalahan 	Ordinal
			Pemberitahuan atas sanksi yang diterima	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecepatan pemberitahuan konsekuensi yang ditetapkan 	Ordinal
		<i>Progresif</i>	Teguran Lisan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesadaran pegawai menghindari kesalahan yang menimbulkan teguran dari atasan 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesadaran pegawai menghindari kesalahan yang menimbulkan teguran dari pegawai lain 	Ordinal
			Skorsing	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesadarann pegawai dalam menghindari kesalahan yang menimbulkan skorsing 	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpulan data (Sugiyono 2017). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari organisasi, dengan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut (Sugiyono 2017), merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengambilan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

a. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu pengumpulan data dengan melaksanakan survey yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan cara:

1) Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono 2017) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Bandung untuk dijawabnya. Teknik ini dianggap efektif karena peneliti akan dapat mengetahui variabel yang diukur

dan mengetahui variabel yang diukur dan mengetahui keadaan yang dirasakan serta yang diharapkan oleh responden.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepastakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

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. (Sugiyono : 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut.

Tabel 3. 4

Jumlah pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut

No	Unit Kerja/Sub Unit Kerja	Jumlah (orang)
1	Manager	1 orang
2	Staff	40 orang
3	Produksi	540 orang
4	Bordir	14 orang
5	Cutting	21 orang
6	Sablon	14 orang
	Total	630 orang

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan, maka untuk mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berfungsi ketika populasi yang diteliti berjumlah banyak dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi

Sulistiyani Nur Aini, 2020

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

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

tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Berdasarkan uraian 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, 2013) sebagai berikut:

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

Keterangan : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 630 responden

d² : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{630}{630 \cdot 0.1^2 + 1} = \frac{630}{7,3} = 86,3$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 86,3 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 86,3 orang

$$(10\% \times 86,3 = 8,63)$$

$$(86,3 + 8,63 = 94,93)$$

maka ukuran untuk sampel 94,93 dibulatkan menjadi 95 orang.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Teknik sampling merupakan cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.” Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability sampling*

meliputi: simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, dan area (cluster) sampling (sampling menurut daerah). *Nonprobability sampling* meliputi: sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh, dan snowball sampling.

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* 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, 2017).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang (Akdon & Riduwan, 2013) adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana : n_i = anggota sampel pada prosorsi ke-i

N_i = populasi ke-I

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Tabel 3. 5
Proporsi Sampel Responden Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah	Rumus	Hasil
1	Manajer	1 Orang	$ni = \frac{1}{630} \times 95$	0,15 atau 1
2	Staff	40 Orang	$ni = \frac{40}{630} \times 95$	6,03 atau 6
3	Produksi	540 Orang	$ni = \frac{540}{630} \times 95$	81,4 atau 81
4	Bordir	14 Orang	$ni = \frac{14}{630} \times 95$	2,1 atau 2
5	Cutting	21 orang	$ni = \frac{21}{630} \times 95$	3.2 atau 3
6	Sablon	14 orang	$ni = \frac{14}{630} \times 95$	2,1 atau 2
Total		630 orang		95 orang

3.6 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, (Arikunto, 2010). 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 akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS. Menurut

Arikunto (2010), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS. Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari 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 item didasarkan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3. 6
Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 - 1,000	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup
Antara 0,400 - 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 - 0,400	Rendah
Antara 0,000 - 0,400	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010

3. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
4. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :
5. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
6. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid
7. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Tabel 3. 7
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1.	0,916	0,444	Valid
2.	0,665	0,444	Valid
3.	0,916	0,444	Valid
4.	0,916	0,444	Valid
5.	0,605	0,444	Valid
6.	0,688	0,444	Valid
7.	0,733	0,444	Valid
8.	0,542	0,444	Valid
9.	0,549	0,444	Valid
10.	0,609	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Sulistiyani Nur Aini, 2020

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3. 8
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1.	0,492	0,444	<i>Valid</i>
2.	0,693	0,444	<i>Valid</i>
3.	0,557	0,444	<i>Valid</i>
4.	0,806	0,444	<i>Valid</i>
5.	0,715	0,444	<i>Valid</i>
6.	0,497	0,444	<i>Valid</i>
7.	0,608	0,444	<i>Valid</i>
8.	0,462	0,444	<i>Valid</i>
9.	0,518	0,444	<i>Valid</i>
10.	0,587	0,444	<i>Valid</i>
11.	0,843	0,444	<i>Valid</i>
12.	0,691	0,444	<i>Valid</i>
13.	0,693	0,444	<i>Valid</i>
14.	0,559	0,444	<i>Valid</i>
15.	0,807	0,444	<i>Valid</i>
16.	0,629	0,444	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Tabel 3. 9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Disiplin Kerja)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1.	0,613	0,444	<i>Valid</i>
2.	0,468	0,444	<i>Valid</i>
3.	0,502	0,444	<i>Valid</i>
4.	0,575	0,444	<i>Valid</i>
5.	0,509	0,444	<i>Valid</i>
6.	0,542	0,444	<i>Valid</i>
7.	0,755	0,444	<i>Valid</i>
8.	0,605	0,444	<i>Valid</i>
9.	0,580	0,444	<i>Valid</i>
10.	0,544	0,444	<i>Valid</i>
11.	0,460	0,444	<i>Valid</i>
12.	0,519	0,444	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

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

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

σ^2 = Varians

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

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliable
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliable

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas software SPSS 22.0 *for windows*.

Tabel 3. 10

Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kurang reliabel
0,20 - 0,40	Agak reliabel
0,40 - 0,60	Cukup reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2013

Tabel 3. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Nilai r_{hitung}	Nilai Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,874	0,70	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja	0,896	0,70	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja Karyawan	0,750	0,70	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Hasil uji reliabilitas variabel X_1, X_2 dan Y dengan menggunakan bantuan program *SPSS 22.0 for windows*, skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan sangat reliabel.

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, sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek)
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 12
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat tinggi/ selalu/ sangat mudah	5
Setuju/ sesuai/ tinggi/ sering/ mudah	4
Kurang setuju/ cukup sesuai/ cukup tinggi/ sedang/ kadang-kadang	3
Tidak setuju/ tidak sesuai/ rendah/ jarang/ sulit	2
Sangat tidak setuju/ sangat tidak sesuai/ sangat rendah/ tidak pernah	1

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring dan dituangkan keadaan tabel rekapitulasi lengkap.

Tabel 3. 13
Rekapitulasi Pengubahan Data

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

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan 2 macam analisis yaitu:

A. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X_1, X_2 dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian, untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan

membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Dengan prosedur sebagai berikut :

- 1) Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus :

$$\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Dimana :

Xi = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X1 - Xn$ = Jumlah Skor Angket Tiap Responden

- 3) 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 yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut :

- Menentukan kotinum tertinggi dan terendah.

Tinggi : **ST x JB x JR**

Sedang : **SS x JB x JR**

Rendah : **SR x JB x JR**

Dimana:

ST : Skor Tertinggi

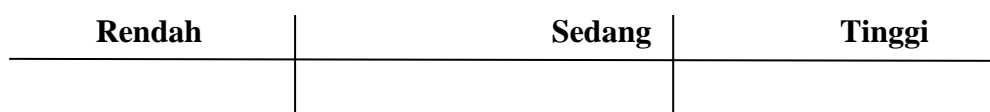
SS : Skor Sedang

SR : Skor Rendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- 4) Membuat garis kontinum dan menentuka daerah letak skor Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (Y). Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diintepresikan keadaan garis kontinum dibawah ini.



Gambar 3. 1

Contoh Garis Kontinum Penelitian

B. Analisis Verivikatif

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

3.7.2 Method Of Succesive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan skala ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai 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 proposisi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{N}$
- d. Tentukan proporsi kumulatif.

- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- g. Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{DensityatLowerLimit - DensityatUpperLimit}{AreaBelowUpperLimit - AreaBelowLowerLimit}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

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

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

Tabel 3. 14

Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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

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, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2013). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Disiplin Kerja (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap (Y). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
 x = Skor yang diperoleh subjek dari 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

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

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

Tabel 3. 15

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

3.7.4 Analisis Regresi Berganda (Multiple)

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2017) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

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

1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2. Methode Seccessive Interval (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala Interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Methode Successive Interval (MSI)*.

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.

- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

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

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

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

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

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

3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Disiplin Kerja Karyawan (Y). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2017)

Dimana:

Y = variabel tak bebas

a = bilangan berkonstanta

b = koefisien arah garis

X_1 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

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

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b₁ dan b₂ yaitu:

$$\begin{array}{l} \text{b. } \sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \text{c. } \sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \text{a. } \sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \end{array}$$

(Sugiyono 2017)

2. Setelah harga a, b₁ dan b₂ diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2017)

3. Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel}.
4. Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}.

3.7.5 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)

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. 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 secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

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

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

2. Hipotesis Kedua

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

3. Hipotesis Ketiga

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

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

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

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya data/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