

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki mengenai hubungan antara dua variabel yaitu kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Dengan demikian rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode korelasional yang bertujuan untuk mendeteksi seberapa jauh variasi pada suatu faktor berhubungan dengan variasi atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasinya (Usman, 2008).

Penelitian menggunakan metode *expost facto* melalui pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian yang telah disesuaikan dengan variabel-variabel yang akan diteliti dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2008:6).

Dengan metode korelasional dan pendekatan *expost facto* diharapkan hasil penelitian dapat menggambarkan secara sistematis dan empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan subbagian kepegawaian di Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

B. Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diukur, yaitu Variabel (X) dan Variabel (Y)

1. Variabel X sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan subbagian kepegawaian di Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.
2. Variabel Y sebagai variabel *dependent* dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja karyawan subbagian kepegawaian di Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan.

Definisi operasional masing-masing variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Definisi operasional kepuasan kerja yaitu suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah , kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Untuk mengukur kepuasan kerja, digunakan definisi operasional dari faktor kepuasan kerja dari Luthans (1998:145-146). Menurut Luthans factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan (*Work it self*)

Yaitu sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi yang tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

b. Gaji penghasilan (*Payment*)

Yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Karyawan yang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil akan mengalami *distress* atau ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan tenaga kerja, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Kesempatan promosi (*Advancement*)

Dalam hal ini promosi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk maju dan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Penyelia atau pengawasan kerja (*Supervision*)

Yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

e. Rekan kerja (*Co-workers*)

Yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai suatu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

f. Kondisi kerja (*Work condition*)

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahayanya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortabel*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi dan memenuhi kebutuhan fisik akan memuaskan tenaga kerja.

2. Disiplin Kerja

Definisi operasional disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Gibson dkk, 2001:188).

Sedangkan operasionalisasi dari variabel disiplin kerja, diturunkan berdasarkan indikator disiplin kerja dari Soejono (1997 : 67), yaitu :

a) Ketepatan waktu

Dimana para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati - hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

D. Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang berbentuk kuesioner. Kuesioner adalah bentuk daftar pertanyaan yang harus dijawab atau daftar yang harus diisi oleh subyek (Suryabrata, 2004). Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dibuat dengan bahasa yang singkat, jelas, dan sederhana. Serta tidak mengandung makna yang bias

(membingungkan responden) dan juga membuat pernyataan yang mengandung makna positif dan negatif yang disusun secara acak.

Adapun proses penyusunan alat ukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menurunkan definisi konseptual ke dalam definisi operasional dimensi-dimensi dan indikator dari masing-masing instrumen.
- b. Menyusun pernyataan-pernyataan yang diturunkan berdasarkan indikator yang telah disusun
- c. Menyebarkan kuesioner dan mengambil data penelitian
- d. Analisis item pernyataan
- e. Uji validitas dan reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian terdiri atas dua buah, yaitu: alat ukur kepuasan kerja dan alat ukur disiplin kerja.

1. Alat ukur kepuasan kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan digunakan kuesioner mengenai kepuasan kerja yang disusun berdasarkan definisi operasional dari faktor kepuasan kerja dari Luthans (1998:145-146). Penyusunan item-item pada kuesioner tersebut, diturunkan melalui definisi dari masing-masing dimensi yang dioperasionalkan berdasarkan indikator-indikator yang dibuat oleh penulis untuk kepentingan penelitian ini. Alat ukur kepuasan kerja ini disusun berdasarkan *Summated Rating Scale* atau Skala Likert. Kuesioner kepuasan kerja berisi pernyataan-pernyataan *favorable* (positif) dan *unfavorable* (negatif). Pernyataan *favorable* berupa

pernyataan positif mengenai suatu objek sikap, sedangkan *unfavorable* sebaliknya yaitu berupa pernyataan negatif mengenai suatu objek sikap. Pernyataan-pernyataan ini diberikan kepada responden yang diinstruksikan untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang diberikan dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi responden.

Item pernyataan instrumen ini terdiri dari 43 pernyataan, yang terbagi dalam pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*.

Pernyataan-pernyataan tersebut disebar dalam enam dimensi, yaitu :

- 8 item : mengukur kepuasan dimensi pekerjaan (*job itself*)
- 7 item : mengukur kepuasan dimensi gaji penghasilan (*payment*)
- 8 item : mengukur kepuasan dimensi kesempatan promosi (*advancement*)
- 5 item : mengukur kepuasan dimensi penyeliaan (*supervision*)
- 8 item : mengukur kepuasan dimensi rekan kerja (*co-workers*)
- 7 item : mengukur kepuasan dimensi kondisi kerja (*work condition*)

Adapun uraian mengenai kisi-kisi alat ukur kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Kuesioner Kepuasan Kerja

Dimensi	Aspek	No. Item	Jumlah
Pekerjaan	Menunjuk pada sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.	Favorable: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Unfavorable: 8	8
Gaji penghasilan	Menunjuk pada jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.	Favorable: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 Unfavorable: -	7
Kesempatan promosi	Menunjuk pada keadaan kesempatan untuk maju dan berprestasi serta kesempatan untuk mengembangkan keahlian.	Favorable: 16, 17, 18, 19, 20, 21 Unfavorable: 22,23	8
Penyelia atau pengawasan kerja	Menunjuk pada kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.	Favorable: 24, 25, 26, 27 Unfavorable: 28	5
Rekan kerja	Menunjuk pada sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.	Favorable: 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 Unfavorable: -	8
Kondisi kerja	Menunjuk pada kondisi kerja karyawan yang baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya	Favorable 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 Unfavorable -	7

2. Alat ukur disiplin kerja

Untuk mengukur disiplin kerja karyawan digunakan kuesioner yang dibuat berdasarkan skala yang sama dengan alat ukur yang digunakan untuk konsep kepuasan kerja, yaitu disusun berdasarkan *Summated Rating Scale* atau Skala Likert. Kuesioner disiplin kerja ini disusun berdasarkan indikator disiplin kerja dari Soejono (1997 : 67).

Kuesioner disiplin kerja berisi 17 pernyataan dari masing-masing indikator untuk setiap dimensi. Pernyataan-pernyataan tersebut bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan-pernyataan tersebut tersebar dalam empat dimensi, yaitu :

- 3 item : mengukur dimensi ketepatan waktu
- 3 item : mengukur dimensi pemanfaatan sarana kantor
- 5 item : mengukur dimensi tanggung jawab kerja
- 5 item : mengukur dimensi ketaatan

Adapun uraian mengenai kisi-kisi alat ukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Kuesioner Disiplin Kerja

No	Dimensi	Aspek	No. Item
1.	Ketepatan waktu	Menunjuk di mana para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.	Favorable: 1 Unfavorable: 2, 3
2.	Pemanfaatan sarana kantor	Menunjuk di mana sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan	Favorable: 4, 5 Unfavorable: 6

No	Dimensi	Aspek	No. Item
3.	Tanggung jawab kerja	Menunjuk di mana pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja	Favorable: 7, 8 Unfavorable: 9, 10, 11
4.	Ketaatan	Menunjuk di mana pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor	Favorable: 12, 13, 14 Unfavorable: 15, 16

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurnya, tes hanya dapat melakukan fungsinya dengan cermat bila ada sesuatu yang diukur. Jadi untuk dikatakan valid, tes harus mengukur sesuatu dan melakukannya dengan cermat (Azwar, 1988).

Menurut Hadi (Suryabrata, 2004), ada dua unsur yang tidak dapat dipisahkan dari prinsip validitas, yaitu kejituan dan ketelitian. Unsur kejituan adalah seberapa jauh alat pengukur dapat mengungkap dengan jitu gejala atau bagian-bagian gejala yang diukur. Unsur ketelitian adalah seberapa jauh alat pengukur dapat memberikan ketelitian, dan dapat menunjukkan dengan sebenarnya status atau keadaan gejala atau bagian gejala yang diukur.

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengukur sampai seberapa jauh item pada alat ukur dapat mengungkap dengan jitu dan teliti gejala yang diukur. Teknik uji validitas alat tes yang mengukur

kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan adalah validitas isi. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara meminta pendapat dari para ahli. Setelah instrumen kepuasan kerja dan disiplin kerja disusun, kemudian dikonsultasikan dengan para ahli. Para ahli diminta pendapatnya mengenai instrumen yang telah disusun tersebut untuk melihat sejauhmana item-item tes mewakili isi atribut yang akan diukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dapat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran yang relatif konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Untuk mendapat reliabilitas ada beberapa teknik yang dapat dipakai. Salah satu teknik statistik yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *Alfa Cronbach* yang dibantu dengan menggunakan Software SPSS 17 for Windows.

Apabila diperlukan, maka dapat menggunakan rumus *Alfa Cronbach* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Dimana:

K = jumlah item pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varians item total

s_t^2 = varians total

(Sugiyono,1997)

Harga reliabilitas yang diperoleh, ditafsirkan tinggi rendahnya dengan menggunakan kriteria Guilford (AlRasyid, 1994) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Derajat Reabilitas

SKOR	KRITERIA
0,00 – 0,20	Derajat reliabilitas hampir tidak ada, korelasi sangat lemah
0,21 – 0,40	Derajat reliabilitas hampir rendah, korelasi rendah
0,41 – 0,70	Derajat reliabilitas sedang, korelasi cukup berarti
0,71 – 0,90	Derajat reliabilitas tinggi, korelasi tinggi
0,91 – 1,00	Derajat reliabilitas sangat tinggi, korelasi sangat tinggi

Semakin tinggi harga reliabilitas yang diperoleh menunjukkan bahwa alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian ini mempunyai tingkat keandalan dalam taraf yang tinggi.

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel:

a) Uji reliabilitas alat ukur kepuasan kerja

Data yang digunakan adalah data yang berasal dari 43 item pada 40 responden.

Tabel 3.4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	43

Setelah dilakukan uji reliabilitas tiap item diperoleh 40 item yang dinyatakan layak. Item dinyatakan layak jika item tersebut memiliki angka lebih dari 0,22 (Azwar, 2005). Namun jika item memiliki nilai dibawah 0,22 maka item tersebut tidak valid, sehingga item tersebut harus dibuang. Adapun item-item yang layak adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5

Item-item Layak Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi Kepuasan Kerja	Item-item yang layak
Pekerjaan	2, 3, 4, 5, 7, 8
Gaji penghasilan	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Kesempatan promosi	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
Penyelia atau pengawasan kerja	24, 25, 26, 27, 28
Rekan kerja	29, 30, 31, 32, 34, 35, 36
Kondisi kerja	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43

Setelah item-item yang dinyatakan tidak layak atau item-item yang memiliki korelasi antar butir dengan skor total $\leq 0,22$ dibuang, maka diperoleh indeks reliabilitas sebesar:

Tabel 3.6

Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	40

Berdasarkan tabel 3.6 instrumen kepuasan kerja karyawan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,915. Menurut kriteria Guilford, maka item-item pada instrumen kepuasan kerja karyawan dinyatakan memiliki derajat reliabilitas yang sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut sangat reliabel sehingga sebanyak 40 item yang layak akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

b) Uji reliabilitas alat ukur disiplin kerja

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	16

Setelah dilakukan uji reliabilitas tiap item diperoleh 15 item yang dinyatakan layak. Item dinyatakan layak jika item tersebut memiliki angka lebih dari 0,2 (Azwar, 2005). Namun jika item memiliki nilai dibawah 0,2 maka item tersebut tidak valid, sehingga item tersebut harus dibuang. Adapun item-item yang layak adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Item-item Layak Instrumen Disiplin Kerja

Dimensi Disiplin Kerja	Item-item yang layak
Ketepatan waktu	1, 2, 3
Pemanfaatan sarana kantor	4, 5, 6
Tanggung jawab kerja	7, 8, 9, 10, 11
Ketaatan	12, 13, 15, 16

Setelah item-item yang dinyatakan tidak layak atau item-item yang memiliki korelasi antar butir dengan skor total $\leq 0,2$ dibuang, maka diperoleh indeks reliabilitas sebesar:

Tabel 3.9
Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	15

Berdasarkan tabel 3.9 instrumen disiplin kerja karyawan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,814. Menurut kriteria Guillford, maka item-item pada instrumen disiplin kerja karyawan dinyatakan memiliki derajat reliabilitas yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut reliabel sehingga sebanyak 15 item yang layak akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dan instrumen disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini memiliki koefisien reliabilitas masing-masing sebesar 0,915 dan 0,814 dengan

validitas item yang bervariasi. Instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Artinya, item-item dari instrumen tersebut dapat mengukur dengan tepat apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2007 : 90).

F. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang digunakan dalam penelitian oleh peneliti, karena subjek tersebut memiliki kualitas dan karakteristik tertentu (Arikunto, 2006:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat yang berjumlah sebanyak 550 orang.

Dari populasi keseluruhan bidang di Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat, penelitian menggunakan sampel yang dipilih secara random, dan kemudian diperoleh bidang Subbagian Kepegawaian yang jumlahnya terdiri dari 80 orang yang dijadikan sampel penelitian ini.

G. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Pada tahap awal pengumpulan data penulis memberikan kuesioner kepuasan kerja kepada 80 karyawan Dinas Pendidikan Jawa Barat. yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Kemudian setelah mendapatkan data kuesioner kepuasan kerja, penulis memberikan kuesioner disiplin kerja kepada seluruh Kepala Subbagian yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk mengisi kuesioner disiplin kerja dan menilai kedisiplinan kerja para karyawan yang dipimpinnya. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya data yang bias dari kuesioner disiplin kerja. Dalam pelaksanaan

pengumpulan data ini penulis dibantu oleh Kepala bidang Subbagian Kepegawaian.

H. Pengolahan Data

Setelah data terkumpul dilakukan pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Verifikasi data

Verifikasi data dilakukan untuk menyeleksi dan menandai data yang telah terkumpul pada tahap pengumpulan data. Kegiatan yang dilakukan dalam langkah verifikasi data adalah :

- a. Memeriksa kesesuaian antara pengadministrasian tes dengan petunjuk pelaksanaan.
- b. Memeriksa lembar kerja karyawan berkenaan dengan kelengkapan jawaban kuesioner.
- c. Memeriksa kesesuaian penyekoran dengan pedoman penyekoran

2. Penskoran Data

a. Alat ukur Kepuasan Kerja

Lima alternatif jawaban yang tersedia pada alat ukur kepuasan kerja adalah, sangat puas (SP), puas (P), cukup puas (CP), kurang puas (KP), dan tidak puas (TP). Masing-masing jawaban memiliki nilai sendiri-sendiri yang disesuaikan dengan alternatif jawaban pilihan yang bergerak antara 1-5. yaitu:

Jawaban	Skor Item Favorable	Skor Item Unfavorable
SP	5	1
P	4	2
CP	3	3
KP	2	4
TP	1	5

Semakin tinggi skor (4-5), diasumsikan semakin positif sikap responden terhadap pernyataan yang diberikan. Sedangkan semakin rendah (1-2) skor diasumsikan semakin negatif sikap responden terhadap pernyataan tersebut

b. Alat ukur Disiplin Kerja

Pada skala sikap disiplin kerja ini terdapat lima alternatif jawaban yang disediakan yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (Kdg), jarang (J), dan tidak pernah (TP)

Jawaban	Skor Item Favorable	Skor Item Unfavorable
SL	5	1
SR	4	2
Kdg	3	3
J	2	4
TP	1	5

Semakin tinggi skor (4-5), diasumsikan makin positif sikap responden terhadap pernyataan yang diberikan. Sedangkan semakin rendah skor (1-2) diasumsikan makin negatif sikap responden terhadap pernyataan tersebut.

Sebagai suatu hasil penelitian berupa angka (kuantitatif), skor instrumen memerlukan suatu norma pembanding agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Menurut Azwar (1988), pada dasarnya interpretasi skor instrumen psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor mengacu pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu. Untuk mendapatkan informasi mengenai keadaan subjek penelitian pada variabel yang diteliti, maka digunakan teknik Kategorisasi Jenjang (Azwar, 2006) yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.

Berdasarkan teknik Kategorisasi Jenjang, maka penulis mengelompokkan data variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja menjadi lima kategori yaitu “sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah”. Kemudian, pengkategorisasian dilakukan dengan bantuan statistik deskriptif dari distribusi data skor kelompok dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kategorisasi Skala

Kriteria Skor	Kategori
$(\mu + 1,5 \sigma) < X$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 1,5 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 0,5 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1,5 \sigma) < X \leq (\mu - 0,5 \sigma)$	Rendah
$X \leq (\mu - 1,5 \sigma)$	Sangat Rendah

(Ihsan, 2009: 74)

Dimana:

X = Skor subjek

μ = *Mean* (nilai rata-rata)

σ = Standar Deviasi

Kategorisasi ini kemudian digunakan sebagai acuan atau norma dalam pengelompokan skor populasi, baik skor kepuasan kerja maupun skor disiplin kerja.

3. Pengujian Asumsi Statistik

Pengujian asumsi statistik dilakukan dengan menganalisa data, sehingga dapat diketahui apakah pendekatan statistik yang digunakan parametrik atau nonparametrik. Menurut Arikunto (2000:391) sebelum peneliti menentukan statistik yang akan digunakan untuk menganalisa data, terlebih dahulu harus melakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Apabila data yang dianalisis berdistribusi normal, maka dapat digunakan teknik statistik parametrik, sedangkan apabila data yang diolah bukan merupakan sebaran normal, maka peneliti harus menggunakan statistik non parametrik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Adapun teknik uji yang digunakan dalam menentukan normalitas sebaran data yaitu memakai uji K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Konsep dasar dari uji

normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi dibawah 0,05 (taraf kesalahan 5%) berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Jika signifikansi di atas 0,05 berarti data yang akan diuji tidak mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut dapat dikatakan normal.

Tabel 3.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan	Disiplin
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	158.3375	56.0625
	Std. Deviation	14.56626	5.82736
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.087
	Positive	.099	.087
	Negative	-.068	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.886	.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.412	.578

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian normalitas, didapatkan signifikansi data untuk kepuasan kerja sebesar 0.412, dan untuk kinerja sebesar 0.578. Karena nilai $p > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan antara data yang diuji dengan data normal yang baku. Hal ini menunjukkan bahwa kedua data dari variabel penelitian ini memiliki data dengan distribusi yang normal.

b. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier bertujuan untuk melihat adakah hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Berikut hasil uji regresi linier dengan menggunakan *software* SPSS versi 17 for windows:

Tabel 3.12

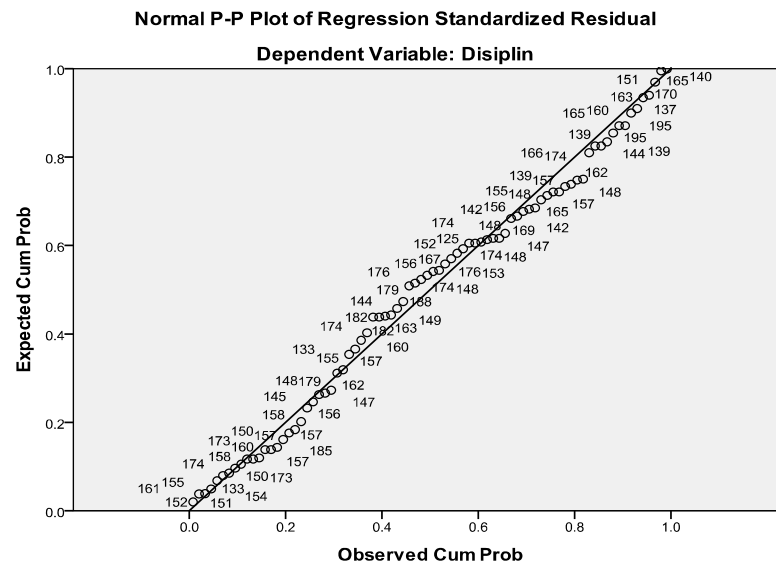
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.318	1	427.318	14.778	.000 ^a
	Residual	2255.370	78	28.915		
	Total	2682.688	79			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan

b. Dependent Variable: Disiplin

Grafik 3.1
Hasil Uji Regresi Linier



Data dikatakan linier bila $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$. Berdasarkan data pada Grafik 3.1 diketahui F_{Hitung} sebesar 14,778. Kemudian F_{Hitung} dibandingkan dengan F_{Tabel} dengan df (1,78) dengan signifikansi 0,05 yaitu 3,96. Karena $F_{\text{Hitung}} (14,778) > F_{\text{Tabel}} (3,96)$, maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat linier.

4. Uji Korelasi

Berdasarkan hasil uji asumsi statistik yang diketahui dalam penelitian ini, jenis data yang diperoleh memiliki karakteristik sebahai berikut:

- a. Data berskala interval
- b. Data parametrik

Menurut Sugiyono (2007) teknik statistik parametrik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (hubungan antar variabel) dengan populasi yang membentuk distribusi normal adalah korelasi *Pearson Product Moment* (r_{xy}). Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval (Sevilla, 1993). Pada penelitian ini, teknik analisis statistik yang dilakukan, menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 17.

Berikut ini adalah rumus *Pearson Product Moment Correlation*:

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

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek 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

Dimana:

r = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

(Arikunto,2002)

Untuk mengetahui *Coefficient Determination* (kekuatan korelasi), digunakan rumus sebagai berikut:

$$d = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi *Product Moment Corelation*

I. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu:

1. Persiapan Pengumpulan Data

Persiapan yang dilakukan sebelum mengumpulkan data penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan masalah yang akan diteliti
- b. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel-variabel yang akan diteliti
- c. Menetapkan desain penelitian dan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian
- d. Menetapkan populasi, sampel penelitian dan teknik sampling
- e. Melakukan studi pendahuluan yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi di lokasi penelitian
- f. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan masalah yang akan diteliti

- g. Mempresentasikan proposal penelitian dalam seminar psikologi industri dan organisasi, kemudian melakukan perbaikan proposal penelitian
- h. Mengajukan proposal yang telah diperbaiki kepada dewan bimbingan skripsi untuk disahkan
- i. Membuat surat izin penelitian

2. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah berikut:

- a. Menentukan sampel yang akan dijadikan subjek dalam penelitian
- b. Membagikan instrumen kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi dan mengembalikan skala instrumen penelitian
- d. Memberikan ucapan terima kasih kepada karyawan atas bantuan yang telah diberikan

3. Pengolahan Data

Pengolahan data penelitian dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah berikut:

- a. Mempersiapkan seluruh hasil instrumen yang telah diisi oleh sampel penelitian

- b. Melakukan skoring terhadap instrumen yang telah diisi oleh sampel penelitian
- c. Memasukan data hasil skoring dari kedua instrumen kedalam sebuah tabel
- d. Melakukan analisis data dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0
- e. Menentukan teknik korelasi yang akan digunakan
- f. Membuat kategorisasi skala

4. Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah berikut:

1. Menampilkan hasil penelitian
2. Melakukan pembahasan berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang digunakan
3. Mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta mengajukan saran-saran yang ditujukan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya.