

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang akan diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini “Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)” dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Pegawai (Y)”.

3.1.2 Unit Analisis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang, Jl. Pendopo Tegalkalong, Kelurahan Talun, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat 45321. Sumber data adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Variabel satu dengan variabel lainnya akan memiliki ketergantungan dalam masalah utama pada penelitian ini. Penelitian ini menguji tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional. Desain penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang.

3.2.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang memiliki tujuan dan manfaat yang positif. Berdasarkan variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" maka dalam melakukan penelitian metode penelitian yang digunakan terhadap masalah penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Penelitian deskriptif bertujuan dalam memberikan deskripsi dengan gambaran secara sistematis dan secara faktual, dengan demikian akan diperoleh deskripsi berupa gambaran tentang variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Sedangkan penelitian verifikatif akan menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data secara langsung pada unit analisis, dengan demikian akan diuji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Penulis melakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen penelitian terhadap keberadaan suatu variabel. Terdapat tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Pegawai (Y), dan pengukuran indikator-indikator menggunakan skala ordinal. Berikutnya variabel-variabel tersebut secara operasional dirumuskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
Kinerja (Y) Kinerja pegawai merupakan kesediaan seseorang atau suatu organisasi dalam melakukan sesuatu untuk disempurnakan dan diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi serta hasil yang diharapkan. Dessler (2017)	1. Kualitas	Ketepatan hasil pekerjaan	Tingkat ketepatan hasil pekerjaan dengan target kerja	Ordinal	
			Tingkat kerapihan hasil pekerjaan	Ordinal	
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	
			Tingkat ketelitian pegawai dalam menggunakan fasilitas/alat kerja yang digunakan	Ordinal	
		2. Kuantitas	Efektif	Tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
				Tingkat kecepatan dalam bekerja dengan tepat	Ordinal
	Pencapaian target kerja		Tingkat kemampuan pegawai mencapai target kerja	Ordinal	
			Tingkat kemampuan pegawai melebihi target kerja	Ordinal	
	3. Kepercayaan	Keahlian	Tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan	Ordinal	
			Tingkat keahlian melakukan komunikasi terhadap rekan kerja	Ordinal	
		Hubungan kerja	Tingkat hubungan kerja yang baik terhadap rekan kerja	Ordinal	

			Tingkat hubungan kerja yang baik terhadap atasan	Ordinal	
		Kreatifitas	Tingkat kreatifitas dalam memberi solusi permasalahan pekerjaan	Ordinal	
			Tingkat kreatifitas dalam memberikan ide atau gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	
	4. Kerja sama	Kekompakan	Tingkat kekompakan bersama rekan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	
			Tingkat kekompakan dalam mengatasi hambatan di tempat kerja	Ordinal	
		Kepedulian	Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan rekan kerja yang belum tuntas	Ordinal	
			Tingkat kepedulian terhadap pemasalahan yang dihadapi rekan kerja	Ordinal	
		Adaptasi	Tingkat adaptasi terhadap perubahan teknologi	Ordinal	
			Tingkat adaptasi terhadap perubahan lingkungan pekerjaan	Ordinal	
		5. Ketersediaan	Kesiapan dalam bekerja	Tingkat ketersediaan diri dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
				Tingkat kemampuan mengobservasi pekerjaan	Ordinal

		Keaktifan	Tingkat keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keaktifan dalam rapat kerja	Ordinal
Disiplin Kerja (X _i) Disiplin kerja merupakan proses terbentuknya perilaku seseorang yang menghasilkan sikap kepatuhan dan keteraturan serta menunjukkan nilai ketaatan dan ketertiban terhadap peraturan yang berlaku.	1. Absensi	Kehadiran	Tingkat kehadiran datang ke tempat kerja	Ordinal
			Tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja	Ordinal
		Ketentuan jam kerja	Tingkat memahami ketentuan jam kerja yang berlaku di tempat kerja	Ordinal
			Tingkat melaksanakan ketentuan jam kerja yang berlaku	Ordinal
Mathis & Jackson (2017)	2. Sikap dan perilaku	Jujur	Tingkat kejujuran dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	Ordinal
			Tingkat kejujuran dalam melakukan kesalahan pada pekerjaan	Ordinal
		Toleransi	Tingkat menghargai pendapat orang lain dalam mengerjakan pekerjaan yang dilaksanakan bersama	Ordinal
			Tingkat menghargai keputusan yang diberikan atasan terhadap pegawai	Ordinal

	3. Tanggung Jawab	Menyelesaikan pekerjaan	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu kerja	Ordinal
			Tingkat penyelesaian target sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku	Ordinal
		Menerima resiko	Tingkat menerima resiko terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal
			Tingkat menerima resiko terhadap hukuman yang diberikan karena kesalahan	Ordinal
		Menaati Peraturan	Tingkat menaati peraturan di tempat kerja secara tertulis	Ordinal
			Tingkat menaati peraturan di tempat kerja secara tidak tertulis	Ordinal
<p>Motivasi Kerja (X₂)</p> <p>Motivasi kerja merupakan usaha seseorang untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai target dan tujuan.</p>	1. Kebutuhan akan prestasi	Meraih prestasi	Tingkat keinginan untuk mendapatkan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keinginan untuk mendapatkan prestasi sebagai pegawai terbaik	Ordinal
		Mencapai keberhasilan	Tingkat keinginan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Ordinal

McClelland dalam Robbins & Judge (2019)			Tingkat keinginan untuk mencapai keberhasilan terhadap jabatan yang diberikan	Ordinal	
		Menyelesaikan pekerjaan secara inovatif dan kreatif	Tingkat keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih inovatif	Ordinal	
			Tingkat keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih kreatif	Ordinal	
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	Promosi jabatan		Tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar lebih didengar dan dihargai pendapatnya	Ordinal
				Tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar dapat memimpin	Ordinal
		Dihormati		Tingkat keinginan dihormati rekan kerja	Ordinal
				Tingkat keinginan dihormati atasan	Ordinal
		Gaji tinggi		Tingkat keinginan mempunyai gaji yang tinggi sebagai penyemangat dalam bekerja	Ordinal
				Tingkat keinginan mempunyai gaji yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan	Ordinal

	3. Kebutuhan akan afiliasi	Mempererat hubungan sosial	Tingkat keinginan untuk mempererat hubungan sosial dengan rekan kerja	Ordinal
			Tingkat keinginan untuk mempererat hubungan sosial antar tempat kerja	Ordinal
		Kepercayaan	Tingkat keinginan untuk dipercaya atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keinginan untuk dipercaya rekan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal
		Kerja sama	Tingkat keinginan untuk melakukan kerja sama dengan rekan di tempat kerja yang sama	Ordinal
			Tingkat keinginan untuk melakukan kerja sama antar tempat kerja	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan

Sumber data adalah bagian yang penting dalam melakukan suatu penelitian. Sumber data pada penggunaan kuesioner atau wawancara dalam penelitian disebut sebagai responden atau orang yang mampu menjawab pertanyaan secara tertulis dan tidak tertulis.

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam melakukan penelitian dapat didefinisikan sebagai subjek dari mana data dapat diperoleh, pada penelitian ini terdapat sumber data yang diperoleh dari data berikut ini:

1. Data primer, dalam memperoleh data primer dilakukan secara langsung dari unit analisis pada penelitian ini. Pada penelitian ini data primer berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang
2. Data Sekunder, dalam memperoleh data sekunder dilakukan secara tidak langsung yang bertujuan sebagai data tambahan. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan dan mencari berbagai data lain yang berkaitan dengan masalah penelitian pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan pengamatan dalam penelitian dilakukan secara langsung kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang menggunakan cara :

- a. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara bertujuan dalam pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan yang dapat menemukan permasalahan pada penelitian yang akan dilakukan dan untuk memperoleh informasi lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini berdasarkan pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

- b. Kuesioner

Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dilakukan dengan dengan memberikan pertanyaan atau dapat memberikan pernyataan yang sesuai dengan penelitian dan diberikan secara tertulis terhadap responden pada penelitian ini.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penggunaan metode ini memiliki tujuan untuk pendalaman dalam mencari data terhadap tema penelitian melalui data pustaka yang relevan.

3.5 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) merupakan wilayah penyamarataan yang terdapat objek atau subjek dengan kualitas yang dimiliki dan penetapan suatu karakteristik oleh penelitian dengan tujuan dipelajari dan kemudian mendapatkan kesimpulan dari hasil tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dengan jumlah pegawai sebanyak 75 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang, pada penelitian ini terdapat populasi sebanyak 75 pegawai dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 75 orang sebagai responden.

3.5.3 Teknik Sampling

Penggunaan metode untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan *nonprobability sampling* sebagai metode dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) dijelaskan bahwa sampling jenuh dapat dikatakan sebagai teknik yang dilakukan dalam menentukan sampel dengan menggunakan populasi sebagai sampel. Pada teknik ini sampel merupakan semua anggota populasi pada unit analisis. Sampel jenuh juga sering disebut sebagai sampel maksimum karena jika melakukan penambahan sebanyak apapun tidak dapat merubah keterwakilan. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah sebanyak 75 orang.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai uji ketepatan sejauh mana instrumen yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Sebuah instrumen yang dapat mengukur data dari variabel dan mengukurnya secara tepat dapat dikatakan valid (Arikunto, 2016). Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, akan dilakukan uji coba instrumen kuesioner kepada sebagian pada responden sehingga jika terdapat pertanyaan (item) atau pernyataan yang tidak relevan dapat dihapus atau dihilangkan. Dalam melakukan uji validitas,

skor pada setiap item akan dikorelasikan dengan skor total, nilai X sebagai skor item dan nilai Y dipandang sebagai skor total. Setelah diperolehnya indeks validitas setiap item akan diketahui item yang tidak memenuhi syarat dan ditinjau berdasarkan validitasnya.

Adapun uji validitas yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson. Berikut ini merupakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang digunakan:

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

(Arikunto, 2016)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

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

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dinyatakan valid dan layak sebagai item dalam angket penelitian. Sebaliknya, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid item tersebut.

Tabel 3.2
Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r

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

0,000 - 0,400	Sangat Rendah
---------------	---------------

Sumber: (Arikunto, 2016)

1. 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.
2. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai t dibandingkan dengan harga tabel dengan $dk = n - 2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,575	0,444	valid
2	0,562	0,444	valid
3	0,575	0,444	valid
4	0,575	0,444	valid
5	0,527	0,444	valid
6	0,801	0,444	valid
7	0,575	0,444	valid
8	0,575	0,444	valid
9	0,538	0,444	valid
10	0,644	0,444	valid
11	0,916	0,444	valid
12	0,697	0,444	valid
13	0,626	0,444	valid
14	0,702	0,444	valid
15	0,527	0,444	valid
16	0,527	0,444	valid
17	0,707	0,444	valid
18	0,697	0,444	valid
19	0,697	0,444	valid
20	0,544	0,444	valid

Bayu Husna Nugraha, 2022

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)

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

21	0,697	0,444	valid
22	0,731	0,444	valid
23	0,697	0,444	valid
24	0,527	0,444	valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Disiplin Kerja)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,714	0,444	valid
2	0,552	0,444	valid
3	0,504	0,444	valid
4	0,547	0,444	valid
5	0,849	0,444	valid
6	0,879	0,444	valid
7	0,714	0,444	valid
8	0,622	0,444	valid
9	0,849	0,444	valid
10	0,547	0,444	valid
11	0,547	0,444	valid
12	0,714	0,444	valid
13	0,714	0,444	valid
14	0,714	0,444	valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,920	0,444	valid
2	0,885	0,444	valid
3	0,813	0,444	valid
4	0,723	0,444	valid
5	0,717	0,444	valid
6	0,681	0,444	valid
7	0,920	0,444	valid
8	0,920	0,444	valid
9	0,503	0,444	valid
10	0,717	0,444	valid
11	0,698	0,444	valid
12	0,811	0,444	valid
13	0,513	0,444	valid
14	0,558	0,444	valid
15	0,641	0,444	valid
16	0,641	0,444	valid
17	0,641	0,444	valid
18	0,641	0,444	valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $dk = n - 2$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} . Maka dari itu setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak valid, dikatakan valid karena 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 Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat pengumpul data dalam mengungkap gejala sekelompok individu pada pelaksanaan waktu yang berbeda. Konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur subjek dengan hasil yang tidak berbeda jauh, maka angket dinyatakan reliabel (Arikunto, 2016). Reliabilitas sebagai koefisien dinyatakan dalam bentuk angka, koefisien yang tinggi dapat diartikan sebagai reliabilitas yang tinggi. Tujuan reliabilitas merupakan memberikan kepercayaan terhadap instrument sebagai alat pengumpul data.

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) adalah statistik yang sering dipakai dalam melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dengan koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai. 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 26.0 for windows*.

Tabel 3.6
Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reabilitas
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: (Arikunto, 2016)

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	0,895	0,444	Sangat Reliabel

Motivasi Kerja	0,943	0,444	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai	0,930	0,444	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for Windows

3.7 Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data merupakan bagian integral proses penelitian yang dituangkan baik dalam bentuk tulisan atau tidak. Rancangan ini telah terformat sebelum melakukan pengumpulan data dan pada saat merumuskan hipotesis. Langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah mengolah data. Secara garis besar langkah dalam mengolah data sebagai berikut:

1. *Editing*, proses data mentah (*row data*) diperiksa berdasarkan kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut berkaitan dengan kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan dan bertujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. *Coding*, pemberian skor atau kode untuk setiap opsi *item* berdasarkan ketentuan untuk menghitung bobot nilai setiap pertanyaan 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 3.8
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat kuat/sangat ketat/ sangat sesuai/ sangat adil/ selalu/ sangat setuju	5
Tinggi/ kuat/ ketat/ sesuai/ adil/ selalu/setuju	4
Sedang/ cukup kuat/ cukup ketat/ kurang sesuai/kurang adil/kadang- kadang/ragu-ragu	3

Rendah/ lemah/ tidak ketat/tidak sesuai/tidak adil/jarang/ tidak setuju	2
Sangat rendah/ sangat lemah/ sangat tidak ketat/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak adil/tidak pernah/ sangat tidak setuju	1

3. *Tabulating*, menghitung hasil skor yang kemudian dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3 9
Tabel Rekapitulasi Data

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

4. Analisis data, dua jenis analisis yang akan dilakukan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.
- a. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :
- Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$
Keterangan :
SK = Skor Kriterium
ST = Skor Tertinggi
JB = Skor Bulir
JR = Jumlah Responden

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

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

Keterangan :

Xi = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X1 - Xn$ = Jumlah Skor Angket Masing-masing Responden

- Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut:

Tinggi : ST x JB x JR

Sedang : SS x JB x JR

Rendah : SR x JB x JR

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

SS : Skor Sedang

SR : Skor Rendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)
- Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.

Rendah	Sedang	Tinggi
--------	--------	--------

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

3.7.2 Analisis Method Of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data 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:

1. Perhatikan setiap butir;
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{N}$
4. Tentukan proporsi kumulatif;
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
7. Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan rumus:

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

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

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

Tabel 3.10
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					

Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

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, 2016). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

(Arikunto, 2016)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

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.

Bayu Husna Nugraha, 2022

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)

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

- 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 3.11
Pedoman 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 Linier Berganda

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2017), langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi multiple adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/*multiple* 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 statistik 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 *multiple*. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 75 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. *Method Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjarang 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 statistik parametrik dengan menggunakan *Method*

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 :

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

3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

Keterangan :

- 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 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2. Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

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

Keterangan:

- t = Distribusi student
- r = Koefisien korelasi product moment
- n = Banyaknya data/sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis 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