

## **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi mengenai pengaruh kepuasan dan sanksi terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sugiyono, (2017:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel independen yaitu Kepuasan (X1) yang memiliki dimensi (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji; (3) promosi; (4) pengawasan; (5) rekan kerja. Serta Sanksi sebagai variabel independen (X2) yang memiliki dimensi (1) hukuman ringan; (2) hukuman sedang; (3) hukuman berat. Sedangkan yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (Y) yang memiliki dimensi (1) ketepatan waktu; (2) pemanfaatan sarana; (3) tanggung jawab yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. BMJ (Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar) yang berlokasi di Jalan Raya K.H Abdul Halim No.8, Cigasong, Kecamatan Cigasong, Kabupaten Majalengka, yang merupakan sebuah lembaga yang menyediakan Jasa Simpan Pinjam. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari satu tahun yaitu dimulai pada bulan April sampai dengan bulan Juli tahun 2022 maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method* yang mana data dikumpulkan hanya satu kali dalam satu periode waktu (harian, mingguan atau bulanan) untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2014:177).

### **3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian**

#### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono, (2017:147) deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan

yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan verifikasi adalah penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis. (Sugiyono, 2017:20).

### 3.2.2 Metode Penelitian

Metode ilmiah untuk memperoleh data untuk penggunaan khusus disebut sebagai metode penelitian. (Sugiyono, 2017:3). Tujuan dari metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang langkah-langkah penelitian yang dilakukan untuk memecahkan masalah..

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini metode kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan benar tidaknya fakta-fakta yang ada serta untuk menjelaskan pengaruh kepuasan dan sanksi terhadap disiplin kerja.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel kedalam konsep atau teori dari variabel. Menurut (Sugiyono, 2017:60) Variabel adalah sesuatu yang diciptakan oleh apa pun yang peneliti pilih untuk dipelajari untuk mengumpulkan data dan mencapai kesimpulan tentangnya. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel Independen ( $X_1$ ) Kepuasan, ( $X_2$ ) sanksi, dan variabel *dependen* yaitu (Y) Disiplin Kerja. Pada operasionalisasi variabel terdapat indikator, ukuran dan skala yang bertujuan untuk mendefinisikan serta mengukur variabel.

Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item		
1	2	4	5	6	7		
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>  Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Stephen P Robbins & Judge, 2017)	<b>Pekerjaan sendiri</b>  Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. (Stephen P Robbins & Judge, 2017)	itu	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian	kesesuaian tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan	Ordinal	1	
		mana	Puas dengan pekerjaan yang dilakukan	kepuasan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	2	
		dan	Tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas	ketidaksulitan karyawan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	3	
	<b>Gaji</b>  Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. (Stephen P Robbins & Judge, 2017)		yang	Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintah	kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan aturan pemerintah	Ordinal	5
			yang	Gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja	kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja	Ordinal	6
			sama.	Gaji yang diterima sesuai jabatan	kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan jabatan	Ordinal	7
				Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	kesesuaian gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Ordinal	8
				Gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan	kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan resiko pekerjaan	Ordinal	9

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	4	5	6	7
		Menerima gaji tepat waktu	ketepatan penerimaan gaji karyawan	Ordinal	10
	<b>Promosi</b>	Sistem penempatan yang menempati jabatan	kesesuaian penempatan karyawan yang menempati jabatan	Ordinal	11
	Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. (Stephen P Robbins & Judge, 2017)	struktural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	struktural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan		
		Tersedia kejelasan sistem penjenjangan karir	kejelasan sistem penjenjangan karir karyawan	Ordinal	12
		Kecewa dengan kebijakan sistem penjenjangan	kekecewaan karyawan dengan kebijakan sistem jenjang karir di kantor	Ordinal	13
		Kesesuaian sistem pengembangan pendidikan	sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	Ordinal	14
	<b>Pengawasan</b>	Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan baik	keseringan atasan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan baik	Ordinal	15
	Supervise (pengawasan) yang buruk dapat berakibatkan absensi dan turnover. (Stephen P Robbins & Judge, 2017)	Senang atas perhatian manajemen dalam membimbing	kesenangan karyawan atas perhatian manajemen dalam membimbing bawahannya	Ordinal	16
		Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	Ordinal	17

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	4	5	6	7
		Kepuasan karyawan dalam bimbingan dengan atasan	kepuasan karyawan dalam bimbingan dengan atasan	Ordinal	18
		Atasan melakukan evaluasi dengan baik terhadap keterampilan karyawan	penilaian evaluasi oleh atasan terhadap keterampilan karyawan	Ordinal	19
		Kepuasan karyawan terhadap sapaan yang diberikan atasan	kepuasan karyawan terhadap sapaan yang diberikan atasan	Ordinal	20
	<b>Rekan kerja</b>	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	penilaian berdiskusi dengan rekan kerja adalah cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	21
	Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya. (Stephen P Robbins & Judge, 2017)	Kerjasama dengan rekan kerja terjalin baik	kerja sama karyawan dengan rekan kerja terjalin baik	Ordinal	22
		Rekan kerja sering memberikan semangat kerja	intensitas rekan kerja memberikan semangat kerja	Ordinal	23
		Keakraban dengan rekan kerja	keakraban dengan rekan kerja	Ordinal	24
<b>Sanksi (X<sub>2</sub>)</b>	<b>Hukuman ringan</b>	Mendapatkan teguran lisan	keseringan mendapatkan teguran lisan	Ordinal	1
Sanksi atau hukuman adalah setiap ucapan, tulisan, maupun perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan	Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis (Rivai & Sagala, 2012).	Mendapatkan teguran tulisan	keseringan mendapatkan teguran tulisan	Ordinal	2
		Merasa malu bila mendapatkan teguran dan berusaha	perasaan malu karyawan bila mendapatkan teguran dan berusaha	Ordinal	3

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
1	2	4	5	6	7	
organisasi (Rivai & Sagala, 2012:831).	<b>Hukuman sedang</b>	memperbaiki kesalahannya	memperbaiki kesalahannya			
		Penundaan kenaikan gaji	kesesuaian waktu penundaan kenaikan gaji karyawan	Ordinal	4	
		Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarannya sesuai dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi Rivai & Sagala, (2009).	Pemotongan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan kantor	kesesuaian pemotongan gaji karyawan yang besarnya sesuai dengan peraturan kantor	Ordinal	5
			Berusaha memperbaiki kesalahan setelah pemotongan gaji	karyawan berusaha dalam memperbaiki kesalahan setelah mendapatkan pemotongan gaji	Ordinal	6
			Penundaan kenaikan pangkat/promosi sesuai dengan peraturan kantor	kesesuaian penundaan kenaikan pangkat/promosi sesuai dengan peraturan kantor	Ordinal	7
		<b>Hukuman berat</b>	Penurunan pangkat yang telah sesuai dengan aturan kantor	kesesuaian penurunan pangkat terhadap karyawan sesuai dengan aturan kantor	Ordinal	8
		Penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan Rivai & Sagala, (2009).	Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan aturan kantor	kesesuaian pemutusan kerja terhadap karyawan sesuai dengan aturan kantor	Ordinal	9
			Merasa takut diberhentikan kerja oleh atasan	ketakutan karyawan terhadap pemberhentian kerja oleh atasan	Ordinal	10
			Kesediaan pemberhentian	kesediaan karyawan yang	Ordinal	11

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
1	2	4	5	6	7	
		kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan	bersangkutan untuk melakukan pemberhentian kerja			
<b>Disiplin Kerja (Y)</b> Disiplin adalah suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (Lateiner & Levine, 2002).	<b>Ketepatan waktu</b> Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang ke kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik (Lateiner & Levine, 2002).	Hadir tepat waktu	karyawan datang tepat waktu	Ordinal	1	
		Mentaati jam istirahat	karyawan dalam mentaati jam istirahat	Ordinal	2	
		Pulang kerja tepat waktu	karyawan yang pulang kerja tepat waktu	Ordinal	3	
		Bersikap tertib	karyawan yang bersikap tertib	Ordinal	4	
		<b>Pemanfaatan sarana</b> Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik (Lateiner & Levine, 2002).	Berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	kehati-hatian karyawan dalam menggunakan peralatan kantor	Ordinal	5
			Memanfaatkan peralatan kerja sesuai dengan pekerjaannya	kesesuaian karyawan dalam memanfaatkan peralatan kerja sesuai dengan pekerjaannya	Ordinal	6
			Menggunakan peralatan kantor untuk kepentingan pekerjaan	karyawan dalam menggunakan peralatan kantor untuk kepentingan pekerjaan	Ordinal	7
		<b>Tanggung jawab yang tinggi</b> Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil	Menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai prosedur	karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai prosedur	Ordinal	8
			Bertanggung jawab terhadap hasil kerja	karyawan dalam bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya	Ordinal	9
			Konsisten dalam bekerja	konsistensi karyawan dalam bekerja	Ordinal	10

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	4	5	6	7
	kerjanya, dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik (Lateiner & Levine, 2002).				

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data adalah informasi tentang semua variabel yang diteliti. Suatu penelitian dapat memperoleh datanya dari berbagai tempat. Jenis informasi dalam penelitian ini terdiri dari informasi kualitas PT. BMJ, serta data untuk setiap variabel yang diamati. Data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori: data langsung (primer) dan data tidak langsung (sekunder). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai data primer dan sekunder menurut Malhotra (2015):

#### 1. Data primer

Data yang dikumpulkan oleh peneliti khusus untuk menjawab permasalahan penelitian disebut sebagai data primer. Data primer penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada beberapa orang yang dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. BMJ.

#### 2. Data sekunder

Ada dua jenis data sekunder: data sekunder internal dan data sekunder eksternal. Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan untuk alasan selain masalah yang sedang ditangani. Data yang dihasilkan dalam organisasi tempat penelitian dilakukan disebut sebagai data internal. Data yang berasal dari sumber di luar organisasi dikenal sebagai data eksternal. Penelitian ini menggunakan literatur, artikel, jurnal, website, dan sumber informasi lainnya sebagai sumber data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari PT. BMJ tentang profil perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.



**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Jumlah pegawai PT. BMJ (Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar)	Sekunder	Hasil pengolahan data dari staf HRD PT. BMJ Pusat
2.	Data absensi pegawai PT. BMJ (Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar)	Sekunder	Hasil pengolahan data dari staf HRD PT. BMJ Pusat
3.	Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja	Primer	Kuesioner
4.	Tanggapan responden terhadap <i>punishment</i>	Primer	Kuesioner
5.	Tanggapan responden terhadap disiplin kerja	Primer	Kuesioner

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 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 yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:117). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu (Sugiyono, 2017:117).

Seorang peneliti harus secara jelas mengidentifikasi populasi yang akan menjadi ruang lingkup kesimpulannya, juga dikenal sebagai populasi sasaran. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. BMJ (Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar) yang berjumlah 66 orang yang terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap yang disajikan pada Tabel 3.3 berikut ini.

**TABEL 3.3**  
**DATA JUMLAH PEGAWAI PT. BMJ (BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR)**

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Ketua SPI	1
2.	Kepala Bagian	2
3.	Kasubag	3
4.	Kepala Cabang	5
5.	Kasie	9
6.	PE Kepatuhan	1
7.	Anggota SPI	1
8.	Staff	25
9.	Kasir / Teller	4

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

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

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
10.	Capeg	7
11.	Tenaga Kontrak	8
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>

Sumber: PT. BMJ (Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar)

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:118). Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini, non-probability sampling digunakan bersamaan dengan sampling saturasi/sensus. Karena populasinya kurang dari seratus orang, peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampling non-probabilitas adalah metode pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2017:122). Sampel jenuh adalah metode yang digunakan ketika populasinya kecil kurang dari 30 orang atau ketika penelitian bertujuan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat sedikit (Sugiyono, 2017:124-125). Berdasarkan hal tersebut, maka seluruh populasi yaitu 66 pegawai tetap dan tidak tetap PT. BMJ digunakan sebagai sampel.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan informasi adalah bagian tak terpisahkan dari rencana eksplorasi dengan masing-masing manfaat dan bebannya sendiri. Nilai suatu penelitian akan naik jika digunakan metode yang tepat untuk mempelajari masalah (Sekaran, 2003:223). Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, diantaranya:

#### 1. Kuesioner

Distribusi daftar pertanyaan tertulis secara online ke PT. Bank Kredit Rakyat Majalengka Jabar merupakan metode pengumpulan data primer untuk kuesioner. Terdapat beberapa indikator pengaruh variabel kepuasan dan sanksi terhadap disiplin kerja dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Untuk setiap alternatif jawaban yang sesuai, responden akan memilih salah satu alternatif yang tersedia..

#### 2. Studi *Literature*

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

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

Kajian literatur tentang hukuman dan kepuasan disiplin kerja merupakan contoh studi literatur yang merupakan kumpulan informasi yang berkaitan dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti. Literatur penelitian berasal dari berbagai tempat, antara lain: bagian tesis perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), serta sumber online seperti *Google Scholar*, *Scopus*, dan *E-book*.

3. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan Kepala Cabang dan Kasubag Umum di PT. BMJ (Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar).
4. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan peneliti untuk tujuan mencatat fenomena-fenomena yang terjadi secara langsung.

### 3.7 Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval

Batasan skala dari masing-masing alternatif jawaban akan dijadikan dasar teknik pengolahan data yang akan diterapkan pada respon kuesioner. Jika jawaban dianggap positif, maka akan mendapat skor 5, 4, 3, 2, dan 1, dan jika dianggap negatif, skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Pada skala ordinal dan pertanyaan tertutup, pengukuran ini dapat dilakukan.

Informasi faktor sudah menggunakan informasi ordinal, tetapi karena penanganan informasi dengan menentukan batas faktual pada dasarnya mengharapkan informasi diestimasi pada skala ordinal, maka perlu menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) untuk mengubah menjadi data interval dengan cara sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap item.
- b. Untuk setiap item, tentukan berapa banyak frekuensinya atau orang yang menjawab 1, 2, 3, 4, 5.
- c. Dengan menggunakan frekuensi (f) dan jumlah responden untuk mendukungnya, hitung proporsi (p) dari setiap pilihan jawaban berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan.
- d. Proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban ditentukan dengan menggunakan proporsi setiap pertanyaan.
- e. Gunakan tabel normal untuk menentukan nilai batas z untuk setiap pilihan soal dan jawaban.
- f. Dengan menggunakan persamaan berikut, tentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban:

$$\text{Scale Value} = \text{Density at Lower Limit} - (\text{Density at Upper Limit Area Below Upper Limit} - (\text{Area Below Lower Limit}))$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + 1 = k K = [1 + \frac{NS}{\text{min}}]$$

Persamaan yang berlaku untuk pasangan ini kemudian akan ditentukan setelah data untuk variabel independen dan variabel dependen diidentifikasi.

### 3.8 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Karena berfungsi sebagai pembentuk hipotesis dan menggambarkan variabel yang diselidiki, data memainkan peran penting dalam sebuah penelitian. Berbagai metode pengumpulan data tidak selalu sederhana, dan prosesnya seringkali melibatkan pemalsuan data. Oleh karena itu, pengujian data diperlukan untuk memastikan kualitasnya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dalam dua tahap untuk mengetahui kelayakan instrumen penelitian yang diberikan kepada responden. Data yang valid dan reliabel berpengaruh terhadap keberhasilan dan kualitas hasil penelitian, sehingga data yang dibutuhkan untuk penelitian harus valid dan reliabel..

#### 3.8.1 Pengujian Validitas

Validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti. Sementara itu, reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator (Priyono, 2016:86).

Validitas konstruk merupakan jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini. Jenis validitas ini menunjukkan seberapa cocok hasil tes dengan teori yang dirancang (Sekaran, 2003:207). Menggunakan validitas konvergen dan diskriminan, yang membandingkan skor total dan skor untuk setiap pertanyaan dan item, ini dievaluasi validitasnya. Nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item merupakan skor total. Jika menurut ukuran statistik terdapat korelasi antara skor total dengan skor semua item yang disusun menurut dimensi konseptual, maka alat ukur tersebut valid. Rumus korelasi *product moment*, yang diusulkan Pearson sebagai berikut, digunakan untuk menentukan validitas instrumen:

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

Sumber: (Sugiyono, 2002:248)

Keterangan:

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

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 26.0 for windows 10.

### 3.8.2 Hasil Pengujian Validitas

Hasil uji coba pengujian validitas pada variabel Kepuasan ( $X_1$ ), variabel Sanksi ( $X_2$ ) dan variabel Disiplin Kerja (Y) berdasarkan jawaban responden dari pernyataan setiap item instrumen yang diajukan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 26.0 for windows 10. Jumlah pernyataan untuk variabel  $X_1$  sebanyak 24 item, untuk variabel  $X_2$  sebanyak 11 item dan untuk variabel Y sebanyak 10 item. Berdasarkan kuisioner yang diuji pada 20 responden dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,444 dari tabel hasil pengujian. Berikut hasil uji validitas Kepuasan ( $X_1$ ) ditunjukkan pada Tabel 3.4 berikut ini.

**TABEL 3.4**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL  $X_1$  (KEPUASAN)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>				
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian saya.	0,559	0,444	VALID
2	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,772	0,444	VALID
3	Saya tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas.	0,779	0,444	VALID
4	Saya merasa handal dalam pekerjaan.	0,733	0,444	VALID
<b>Gaji</b>				
5	Gaji yang saya terima sesuai aturan pemerintah.	0,840	0,444	VALID
6	Gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja saya.	0,968	0,444	VALID
7	Gaji yang diterima sesuai jabatan saya.	0,840	0,444	VALID
8	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.	0,840	0,444	VALID

Hanifa Islamiatisari, 2023

**PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR**

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

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
9	Gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan saya.	0,840	0,444	VALID
10	Saya menerima gaji tepat waktu.	0,554	0,444	VALID
<b>Promosi</b>				
11	Sistem penempatan yang menempati jabatan struktural maupun fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	0,693	0,444	VALID
12	Tersedia kejelasan sistem penjurangan karir.	0,599	0,444	VALID
13	Saya kecewa dengan kebijakan sistem penjurangan yang ada dikantor.	0,939	0,444	VALID
14	Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai.	0,798	0,444	VALID
<b>Pengawasan</b>				
15	Atasan selalu melibatkan saya dalam pengambilan keputusan dengan baik.	0,922	0,444	VALID
16	Saya senang atas perhatian manajemen dalam membimbing.	0,971	0,444	VALID
17	Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik.	0,974	0,444	VALID
18	Bimbingan dari atasan memberikan rasa puas bagi saya.	0,820	0,444	VALID
19	Atasan telah melakukan evaluasi dengan baik terhadap keterampilan saya.	0,559	0,444	VALID
20	Saya merasa puas dengan sapaan yang diberikan atasan.	0,674	0,444	VALID
<b>Rekan Kerja</b>				
21	Berdiskusi dengan rekan kerja merupakan salah satu cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,636	0,444	VALID
22	Kerjasama saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	0,884	0,444	VALID
23	Rekan kerja sering memberikan saya semangat kerja.	0,928	0,444	VALID
24	Saya akrab dengan rekan kerja	0,857	0,444	VALID

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.4 seluruh pernyataan dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Pada instrumen variabel Kepuasan yang memiliki nilai tertinggi dengan  $r_{hitung}$  0,974 yaitu dimensi Pengawasan dengan pernyataan “Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik”. Sedangkan nilai terendah dengan  $r_{hitung}$  0,554 yaitu dimensi Gaji dengan pernyataan “Saya menerima gaji tepat waktu”. Adapun hasil uji validasi variabel Sanksi ( $X_2$ ) dapat dilihat pada Tabel 3.5 dibawah ini.

**TABEL 3.5**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X<sub>2</sub> (SANKSI)**

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
<b>Hukuman Ringan</b>				
1	Saya sering mendapatkan teguran secara lisan.	0,800	0,444	VALID
2	Saya sering mendapatkan teguran secara tulisan.	0,650	0,444	VALID
3	Saya merasa malu bila mendapatkan teguran dan berusaha tidak mengulangi kesalahan.	0,825	0,444	VALID
<b>Hukuman Sedang</b>				
4	Waktu penundaan kenaikan gaji sudah sesuai dengan aturan kantor.	0,492	0,444	VALID
5	Besarnya pemotongan gaji sudah sesuai dengan peraturan kantor.	0,824	0,444	VALID
6	Saya berusaha memperbaiki disiplin kerja setelah mendapatkan pemotongan gaji.	0,840	0,444	VALID
7	Penundaan kenaikan pangkat/promosi sudah sesuai dengan peraturan kantor.	0,953	0,444	VALID
<b>Hukuman Berat</b>				
8	Penurunan pangkat terhadap karyawan sudah sesuai dengan aturan kantor.	0,870	0,444	VALID
9	Pemutusan kerja terhadap karyawan sudah sesuai dengan aturan kantor.	0,937	0,444	VALID
10	Saya berusaha rajin bekerja karena takut diberhentikan oleh atasan.	0,870	0,444	VALID
11	Saya bersedia melakukan pemberhentian kerja jika saya mendapatkan hukuman berat.	0,857	0,444	VALID

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.5 diatas, semua pernyataan dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Pada instrumen variabel Sanksi yang paling tinggi nilainya dengan  $r_{hitung}$  0,953 yaitu dimensi Hukuman sedang dengan pernyataan “Penundaan kenaikan pangkat/promosi sudah sesuai dengan peraturan kantor”. Sedangkan nilai yang paling rendah dengan  $r_{hitung}$  0,492 yaitu dimensi Hukuman sedang dengan pernyataan “Waktu penundaan kenaikan gaji sudah sesuai dengan aturan kantor”. Adapun hasil uji validasi variabel Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut.

**TABEL 3.6**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y (DISIPLIN KERJA)**

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
<b>Ketepatan Waktu</b>				
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu.	0,612	0,444	VALID
2	Saya selalu mentaati jam istirahat.	0,902	0,444	VALID

Hanifa Islamiatisari, 2023

*PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR*

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

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
3	Saya selalu pulang kerja tepat waktu.	0,937	0,444	VALID
4	Saya selalu bersikap tertib disaat kerja.	0,643	0,444	VALID
<b>Pemanfaatan Sarana</b>				
5	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.	0,889	0,444	VALID
6	Saya selalu memanfaatkan peralatan kerja sesuai dengan pekerjaannya.	0,860	0,444	VALID
7	Saya selalu menggunakan peralatan kantor untuk kepentingan pekerjaan.	0,506	0,444	VALID
<b>Tanggung Jawab yang Tinggi</b>				
8	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.	0,820	0,444	VALID
9	Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya.	0,840	0,444	VALID
10	Saya selalu konsisten dalam bekerja	0,840	0,444	VALID

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.6 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil pengujian pada instrumen variabel Disiplin Kerja, yang memiliki nilai tertinggi dengan  $r_{hitung}$  0,937 yaitu dimensi Ketepatan Waktu dengan pernyataan “Saya selalu pulang kerja tepat waktu”. Sedangkan nilai terendah dengan  $r_{hitung}$  0,506 yaitu dimensi Pemanfaatan Sarana dengan pernyataan “Saya selalu menggunakan peralatan kantor untuk kepentingan pekerjaan”.

### 3.8.3 Pengujian Reliabilitas

Sejauh mana data bebas kesalahan untuk menjamin pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu di semua instrumen disebut sebagai keandalan. Dengan kata lain, keandalan ukuran adalah tanda seberapa stabil dan konsistennya dan seberapa baik mengukur konsep (Sekaran, 2003).

Malhotra (2015) reliabilitas adalah tidak adanya kesalahan acak dalam suatu pengukuran. Hubungan antara skor dari berbagai skala administratif digunakan untuk menentukan reliabilitas. Skala akan memberikan hasil secara konsisten jika asosiasinya tinggi, membuatnya dapat diandalkan.

Pengujian instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Crombach's Alpha, yaitu:

Hanifa Islamiatisari, 2023

PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR

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



$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrument

$n$  = Jumlah *item* yang diuji

$\sigma_t^2$  = Varian total

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varian skor tiap-tiap item

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal sebuah *item*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka *item* pernyataan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh *item*  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka *item* pernyataan dikatakan tidak reliabel.

### 3.8.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan output *Reliability statistics*, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Disiplin Kerja sebesar 0,786. Nilai tersebut kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan nilai  $N=20$  yang dicari pada distribusi nilai  $r_{tabel}$  pada signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,444. Dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepuasan, Sanksi dan Disiplin Kerja  $> r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuisioner dinyatakan reliabel.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan (X1)	0,763	0,444	RELIABEL
Sanksi (X2)	0,783	0,444	RELIABEL
Disiplin Kerja (Y)	0,786	0,444	RELIABEL

Sumber : Lampiran 5

### 3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menganalisis data yang telah terkumpul secara statistik untuk menentukan apakah data tersebut mendukung hipotesis yang dihasilkan. (Sekaran, 2003). Agar teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis dan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan, tujuan

pengolahan data adalah untuk memberikan informasi yang berguna selain untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, kuesioner atau angket digunakan sebagai instrumen penelitian. Berdasarkan variabel dalam penelitian, penulis membuat kuesioner ini. Setelah semua data responden terkumpul, dilakukan analisis data dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian, kegiatan analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang sudah terkumpul
3. Tabulasi data, penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:
  - a. Memasukan data ke program Microsoft Office Excel
  - b. Memberi skor pada setiap item
  - c. Menjumlahkan skor pada setiap item
  - d. Menyusun rangking skor pada setiap variabel penelitian

Pada penelitian ini akan diteliti pengaruh kepuasan dan sanksi terhadap disiplin kerja, Penelitian ini menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh adalah data ordinal. Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 5 angka seperti pada Tabel 3.8 Skor Alternatif berikut ini

		<b>TABEL 3.8</b>						
		<b>SKOR ALTERNATIF</b>						
<b>Alternatif Jawaban</b>	Sangat Tinggi/ Sangat Baik/ Sangat Puas	← <b>Rentang Jawaban</b> →					Sangat Rendah/ Sangat Buruk/ Sangat Tidak Puas	
		1	2	3	4	5		
<b>Positif</b>							<b>Negatif</b>	

Sumber: Modifikasi dari Sekaran (2003:197)

Pengujian untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis jalur.

### 3.9.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dilakukan untuk tujuan mengubah kumpulan data menjadi informasi yang mudah dipahami dan supaya mampu untuk menjelaskan variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis data deskriptif dilakukan dengan cara menggolongkan, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data-data yang didapat lalu dianalisis, sehingga diperoleh gambaran umum tentang variabel berdasarkan beberapa analisis sebagai berikut:

1. Analisis Frekuensi adalah distribusi matematika dengan tujuan memperoleh hitungan jumlah tanggapan terkait dengan nilai yang berbeda dari satu variabel dan dua variabel mengungkapkan jumlah dalam presentase (Malhotra & Birks, 2013:502)
2. Analisis *Cross Tabulation* adalah teknik statistik yang menggambarkan dua atau lebih variabel yang memiliki sejumlah kategori atau nilai yang berbeda (Malhotra & Birks, 2013:502)
3. Perhitungan skor ideal digunakan untuk mengukur tinggi atau rendahnya pengaruh variabel yang terdapat di objek penelitian. Berikut rumus untuk menghitung skor ideal.

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = \frac{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Item} \times \text{Jumlah Responden}}{\text{Jumlah Item} \times \text{Jumlah Responden}}$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = \frac{\text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Item} \times \text{Jumlah Responden}}{\text{Jumlah Item} \times \text{Jumlah Responden}}$$

$$\text{Jenjang Variabel} = \text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum}$$

$$\text{Jarak Interval} = \text{Jenjang} : \text{Banyaknya Interval}$$

Analisis deskriptif tersebut digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif tentang kepuasan kerja pada PT. BMJ yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi gaji, dimensi promosi, dimensi pengawasan dan dimensi rekan kerja.
2. Analisis deskriptif tentang *punishment* pada PT. BMJ yang terdiri dari dimensi hukuman ringan, dimensi hukuman sedang, dan dimensi hukuman berat.

3. Analisis deskriptif tentang disiplin kerja pada PT. BMJ yang terdiri dari dimensi ketepatan waktu, dimensi pemanfaatan sarana, dan dimensi tanggung jawab yang tinggi.

Sedangkan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu keterangan dan data mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dapat disusun ke dalam tiga langkah yaitu: persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Untuk lebih jelas berikut rumusnya :

$$\text{Skor rata - rata} = \frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pernyataan} \times \sum \text{responden}}$$

Analisis deskriptif yang menggunakan kuesioner pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Rumus untuk menentukan skor 0% sampai 100% yang dirumuskan dari Sugiyono (2014:94) sebagai berikut :

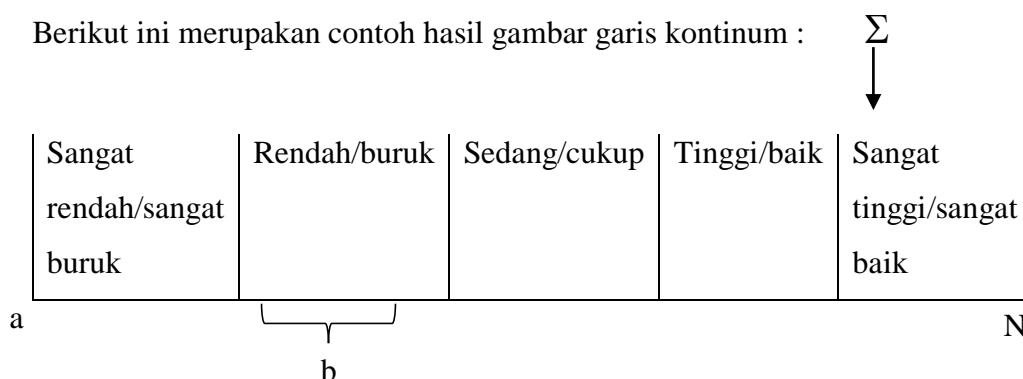
Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah butir item x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah butir item x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval

Presentase Skor = [ (Total Skor):Nilai Maksimum] x 100

Berikut ini merupakan contoh hasil gambar garis kontinum :



Keterangan:

Hanifa Islamiatisari, 2023

PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR

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

a = Skor minimum

b = Jarak interval

$\Sigma$  = Jumlah perolehan skor

N = Skor ideal

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 berikut:

**TABEL 3.9**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No.	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali, (1985:184).

### 3.9.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

#### 3.9.2.1 Definisi PLS

Setelah data yang telah terkumpul dan sudah dilakukan analisis deskriptif, maka selanjutnya ialah melakukan analisis data verifikatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Model*). *Structural Equation Model* (SEM) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM juga merupakan keluarga statistik multivariate dependent, SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung (Hair et al, 1995) dalam Ghozali (2006:20).

Secara teknis SEM dibagi dalam 2 kelompok, SEM yang berbasis kovarian dengan menggunakan LISREL atau AMOS dan SEM yang berbasis varian yang menggunakan SmartPLS atau PLSGraph. Basis kovarian SEM model harus

dikembangkan berdasarkan pada teori yang kuat dan bertujuan untuk mengkonfirmasi model dengan data empirisnya. Sedangkan yang berbasis varian lebih menitikberatkan pada model prediksi sehingga dukungan teori yang kuat tidak begitu menjadi hal terpenting (Ghozali, 2014:21).

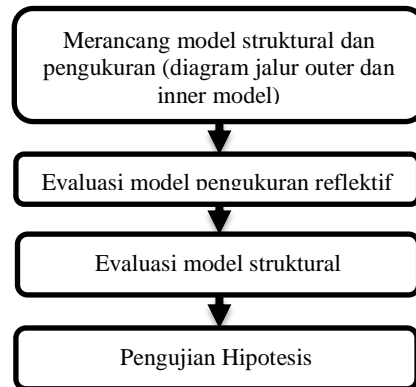
Basis komponent atau varian merupakan alternatif kovarian dengan pendekatan metode *Partial Least Square (PLS)* bertujuan sebagai prediksi. SEM yang berbasis varian menurut Abdilah (2015:144), adalah SEM yang menggunakan varian dalam proses iterasi atau blok varian antar indikator atau parameter yang diestimasi dalam satu variabel laten lain dalam satu model penelitian. Konsekuensi proses iterasi berbasis varian adalah adanya pengabaian efek multikolinearitas antar indikator dan variabel laten. Keunggulan metode ini adalah (Abdilah, 2015:165):

- a. Metode ini tepat digunakan untuk model prediksi yang bertujuan memprediksi hubungan efek kausalitas pada jenjang variabel laten.
- b. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
- c. Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen
- d. Hasil tetap kokoh (*robust*) walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (*missing values*)
- e. Lebih kuat secara praktis karena lebih efisien dalam proses eksekusi.
- f. Dapat mengolah data sample kecil, kokoh terhadap deviasi asumsi normalitas, mengukur indikator-indikator reflektif dan formatif, dan mengukur model rekursif.
- g. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal.
- h. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda yaitu nominal, ordinal dan kontinu.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan variabel laten untuk tujuan prediksi. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2014:21) menyatakan bahwa PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi mempunyai sifat non parametrik.

### 3.9.2.2 Model dalam SEM PLS

Gambar 3. Tahapan Analisis Data PLS menjelaskan tahapan-tahapan dalam pengujian dengan menggunakan PLS diantaranya adalah sebagai berikut (Ghozali I. , 2014):



**Gambar 3.1 Tahapan Analisis Data PLS**

Berikut merupakan penjelasan dari setiap tahapan analisis data dengan menggunakan PLS:

1. Merancang model struktural dan pengukuran

*Inner model* atau biasa disebut dengan *inner relation*, *structural model* dan *substantive theory* memiliki fungsi untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Perancangan model ini didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Model persamaan dari *inner model* adalah sebagai berikut:

$$D = \beta_0 + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Dimana  $D$  menggambarkan vektor endogen (dependen) variabel laten,  $\xi$  adalah vektor variabel laten eksogen,  $\zeta$  adalah vektor variabel residual (*unexplained variance*). Pada dasarnya PLS ini mendesain model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen  $D$ , atau biasa disebut dengan *causal chain system* dari variabel laten dapat dispesifikasikan berikut ini:

$$D_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta_j$$

$\beta_{ji}$  dan  $\gamma_{jb}$  adalah koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan laten eksogen  $\xi$  dan  $D$  sepanjang range indeks  $i$  dan  $b$ , dan  $\zeta_j$  adalah *inner residual variable*. Adapun variabel laten endogen dalam penelitian ini adalah KPBE, sedangkan variabel eksogennya yaitu *endorser credibility* dan *brand credibility*.

Hanifa Islamiatisari, 2023

PENGARUH KEPUASAN DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA JABAR

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

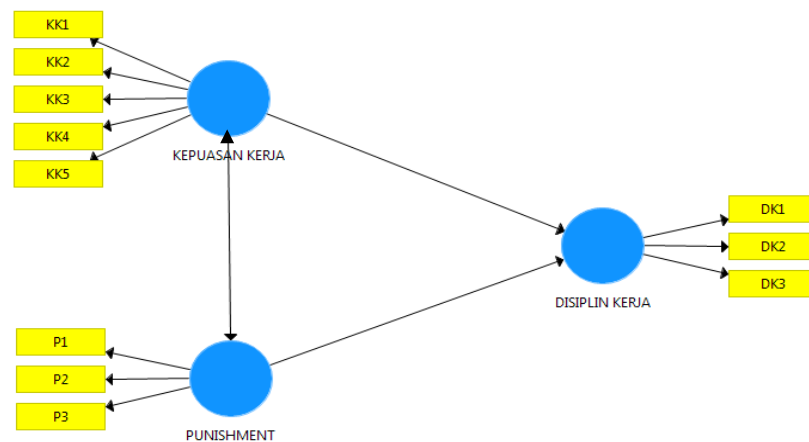
Setelah menentukan variabel laten sebagai variabel yang membangun dalam *inner model*, selanjutnya adalah merancang *outer model*. Model yang biasa disebut dengan *outer relation* atau *measurement model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Dalam penelitian ini, blok indikator yang digunakan adalah blok indikator refleksif dengan persamaan sebagai berikut:

$$X = \Lambda_x \xi + \epsilon_x$$

$$Y = \Lambda_y \eta + \epsilon_y$$

Dari model tersebut X dan Y adalah indikator atau manifes variabel untuk variabel laten eksogen dan endogen,  $\xi$  dan  $\eta$ , sedangkan  $\Lambda_x$  dan  $\Lambda_y$  merupakan matriks loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya. Sementara itu,  $\epsilon_x$  dan  $\epsilon_y$  adalah simbol kesalahan pengukuran atau *noise*.

2. Dalam penelitian ini, *outer model* dibangun berdasarkan dimensi yang sudah dipaparkan sebelumnya dimana variabel Endogen yaitu Disiplin Kerja (DK) dibentuk dengan 3 dimensi (DK1, DK2, DK3). Variabel Eksogen (X1) yaitu Kepuasan Kerjas (KK) dibentuk dengan 5 dimensi (KK1, KK2, KK3, KK4, KK5), kemudian variabel Eksogen (X2) yaitu *Punishment* (P) dibentuk dengan 3 dimensi (P1, P2, P3). Adapun model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**GAMBAR 3.2 MODEL PENELITIAN**

3. Evaluasi model pengukuran reflektif



Pada tahap evaluasi ini akan menganalisis validitas, reliabilitas serta melihat tingkat prediksi setiap indikator terhadap variabel laten dengan menganalisis hal-hal berikut:

- a) Uji *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item reliability digunakan *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* di atas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2014, hlm.74). Semakin tinggi nilai *loading factor* semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor.
- b) Uji *Discriminant Validity*, untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk mencari *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (*latent variable correlation*).
- c) Uji *Average Variance Extracted (AVE)*, pengujian ini dilakukan untuk menilai rata-rata *communality* pada setiap variabel laten dalam model reflektif. Nilai AVE harus di atas 0.50, yang mana nilai tersebut mengungkapkan bahwa setidaknya faktor laten mampu menjelaskan setiap indikator sebesar setengah dari variance (Garson, 2016).
- d) Uji *Composite Reliability*, uji ini untuk mengukur internal konsistensi dan nilainya harus di atas 0.70. *Composite reliability* adalah uji alternatif lain dari *Cronbach's alpha*, apabila dibandingkan hasil pengujiannya maka *composite reliability* lebih akurat daripada *Cronbach's alpha*. Selain itu Yamin (2011)

berpendapat bahwa apabila *Cronbach's alpha* kurang dari 0.50 tetapi nilai dari *composite reliability* lebih dari 0.70 maka konstruk masih dapat dikatakan reliabel.

### 3. Evaluasi model struktural

Analisis model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing tahapan evaluasi model struktural:

- a. Analisis *R-Square* ( $R^2$ ) memiliki tujuan untuk menjelaskan besarnya proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen. Hasil *R-square* sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah”.
- b. Analisis *Multicollinearity*, uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model PLS-SEM dapat dilihat pada nilai tolerance atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai *tolerance*  $< 0.20$  maka terdeteksi adanya multikolinearitas atau apabila nilai *VIF*  $> 5$  maka dapat diduga adanya multikolinearitas (Garson, 2016).
- c. Analisis  $F^2$  (*effAWt size*) merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui tingkat prediktor variabel laten. Nilai  $F^2$  sebesar 0.02, 0.15 dan 0.35 mengindikasikan prediktor variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural.
- d. Analisis *Q-Square Predictive Relevance*. Pengujian ini berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *q-square* lebih besar dari 0 (nol) memiliki nilai *predictive relevance* yang baik, sedangkan nilai *q-square* kurang dari nol menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Rumus untuk mencari nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

- e. Analisis *Good of Fit (GoF)*, dalam analisis data menggunakan SEM-PLS, pengujian *GoF* dilakukan sAWara manual. Hal ini berbeda dengan analisis

data menggunakan KP-SEM. Pengujian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

#### 4. Pengujian hipotesis

Setelah model di uji kemudian dengan hasil yang mengindikasikan model tersebut fit dengan data, maka tahapan berikutnya adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *resampling bootstrap*. Uji hipotesis dilakukan untuk membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka hipotesis diterima. Selain itu untuk menguji hipotesis PLS-SEM dapat dilihat dari nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima begitu pun sebaliknya. Berikut adalah rumusan hipotesis yang diajukan:

##### a. Hipotesis Pertama

$H_0 : \beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

$H_A : \beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

##### b. Hipotesis Kedua

$H_0 : \beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara sanksi terhadap disiplin kerja

$H_A : \beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara sanksi terhadap disiplin kerja

##### c. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan sanksi terhadap disiplin kerja.

$H_A : \beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan sanksi terhadap disiplin kerja.