

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sugiyono (2010:4) “ Variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependent (terikat) Sedangkan variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independent (bebas) “.

Variabel *independent* terdiri dari variabel X_1 yaitu kepuasan kerja yang indikatornya meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dan variabel X_2 yaitu disiplin kerja yang indikatornya meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Variabel *dependent* (variabel Y) yaitu kinerja karyawan yang indikatornya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, sikap, perilaku, dan potensi diri.

Berdasarkan objek penelitian tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di restoran Suis Butcher se-Kota Bandung. Subjek penelitian ini adalah karyawan di tiga cabang restoran Suis Butcher di kota Bandung, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Alamat Restoran Suis Butcher

Restoran	Alamat
Suis Butcher Steak House Setiabudi	Jl. Setiabudi No.174 Bandung 40141 Telp.022-2033172 Fax.022-2038829
Suis Butcher Steak House Riau	Jl. LLRE. Martadinata (Riau) No.201 Bandung 40114 Telp. 022-7205778Fax.022-7231428
Suis Butcher Steak House Dago	Jalan Ir H Juanda (Dago) No. 61 – 63 Bandung

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara untuk memudahkan mendapatkan suatu hasil dan kesimpulan dari data yang telah diteliti. Hal ini membantu penulis mendapatkan hasil yang tepat dan benar. Sugiyono berpendapat bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis”. (2010:1).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Menurut Mohamad Nasir (2009:54): Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, atau suatu kelas pada masa sekarang. Sedangkan menurut Winarno Surakhmad (1998: 140), “metode deskriptif adalah Suatu metode

penelitian yang bermaksud untuk membuat suatu gambaran atau deskripsi tentang pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dengan jalan mengumpulkan data, menyusun dan menginterpretasikan data tersebut atau memfokuskan pada masalah yang terjadi dan memerlukan pemecahan melalui analisis tertentu”.

Metode penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi untuk diteliti dan diolah menjadi sumber data agar bisa diketahui dan diharapkan dapat menyimpulkan sesuatu dari hasil data tersebut untuk dapat memecahkan suatu masalah.

3.3 Operasional Variabel

Menurut Arikunto (2006:116) variabel penelitian merupakan obyek penelitian yang bervariasi. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan seperti penjelasan lebih lanjut sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analitik	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat ketepatan bekerja - Tingkat ketelitian bekerja - Tingkat evaluasi hasil belajar 	Ordinal

<p>pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. (Riva'I, 2005 : 309)</p>	2. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kecepatan bekerja - Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja
	3. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan waktu datang dan pulang bekerja - Tingkat kehadiran untuk bekerja
	4. Sikap	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat hubungan dengan atasan - Tingkat hubungan antar karyawan - Sikap terhadap pekerjaan
	5. Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat tanggungjawab terhadap pekerjaan - Tingkat kerjasama antar karyawan - Hubungan kerjasama dengan atasan
	6. Potensi diri	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pemahaman atas bidang kerja - Memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerjanya - Memiliki emosional kerja yg baik - Tingkat kemampuan

			bersosialisai	
Kepuasan kerja (X_1)	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (Teori Luthans, 2011:141)	1. Pekerjaan itu sendiri	- Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan - Tingkat kepuasan dalam melakukan pekerjaan - Tingkat kepuasan terhadap fasilitas pekerjaan	Ordinal
		2. Gaji	- Tingkat kepuasan imbalan dengan pengorbanan yang dilakukan - Tingkat kepuasan pembayaran berdasarkan beban kerja	
		3. Promosi	- Tingkat kepuasan jenjang karier - Tingkat kepuasan terhadap promosi	
		4. Pengawasan	- Tingkat kepuasan terhadap pengawasan	
		5. Rekan kerja	- Tingkat kepuasan bekerjasama dengan rekan kerja	
Disiplin kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi	1. Frekuensi kehadiran	- Tingkat absensi - Tingkat hadir tepat waktu	Ordinal
		2. Tingkat kewaspadaan	- Pemakaian peralatan/bahan kerja secara	

<p>dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (veithzal rivai, 2005:444)</p>		<p>efektif-efisien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja - Menjaga dan merawat peralatan kerja
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja - Bekerja sesuai tugas dan fungsinya - Bekerja sesuai jam kerja
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pemahaman atas peraturan kerja - Mengikuti pedoman kerja
	5. Etika kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami hak-kewajiban seorang karyawan - Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja - Memiliki sikap/perilaku yang baik dalam bekerja - Tingkat pembinaan etika kerja karyawan oleh perusahaan - Frekuensi mengikuti pembinaan etika

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Observasi

Penulis terjun langsung di dalam penelitian dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek. Teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan data secara langsung dengan mendatangi perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan. Observasi yang dilakukan untuk mendapatkan data absensi karyawan Restoran Suis Butcher selama enam bulan terakhir dan data penilaian kinerja selama dua tahun terakhir.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan di Suis Butcher Steak House se-kota Bandung. Penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan untuk digunakan dalam mengumpulkan data - data yang diperlukan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Wawancara dilakukan terhadap beberapa karyawan dari tiap divisi seperti bagian *service*, *pantry*, *butcher*, *dishwasher*, kasir dan staf.

3. Angket

Teknik angket yang digunakan berupa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yaitu karyawan dan atasan Suis Butcher Steak House di kota Bandung. Karyawan menjawab mengenai pertanyaan kepuasan kerja, sedangkan atasan menjawab pertanyaan mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Studi Kepustakaan

Sebagai penunjang pada penelitian ini, digunakan beberapa landasan teori yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan membaca beberapa literatur yang berhubungan masalah-masalah pada penelitian ini. Studi kepustakaan yang dilakukan peneliti dengan membaca beberapa teori dari tesis, skripsi peneliti terdahulu, membaca dari berbagai macam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, dan mengakses internet.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dimana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan dua data, yaitu data secara langsung (data primer) dan data tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Data Primer (*Primary Data Source*)

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi, dengan cara mewawancarai dan membagikan kuisisioner kepada karyawan agar diisi kuisisioner tersebut, serta melihat langsung cara kerja seluruh karyawan pada saat mereka bekerja.

2. Data Sekunder (*Secondary Data Source*)

Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber internal).

Tabel 3.3
Jenis dan Sumber Data

No	Jenis Data	Sumber Data	Data Primer	Data Sekunder
1	Penilaian Kinerja Per Tahun	Bagian HRD Suis Butcher		✓
2	Persentase Absensi Keterlambatan Karyawan	Bagian HRD Suis Butcher		✓
3	Data Turnover Karyawan	Bagian HRD Suis Butcher		✓
4	Sejarah Perusahaan	Bagian HRD Suis Butcher		✓
5	Hasil angket karyawan Suis Butcher	Seluruh karyawan Suis Butcher	✓	

Sumber : Data diolah

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 61), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Tabel 3.4
Jumlah Karyawan Restoran Suis Butcher

Cabang Suis Butcher	Jumlah Karyawan
Jln. Setiabudi	43
Jln. Riau	47
Jln. Ir. H. Juanda	30
Jumlah	120

Sumber: Data diolah

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Food and Beverage* Departement di Restoran Suis Butcher di kota Bandung yang berjumlah 120 orang.

3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2010:73) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Karena populasi dalam penelitian ini hanya 120 karyawan, maka peneliti tidak melakukan penarikan sampel, melainkan melakukan penelitian populasi atau sensus. Menurut Cooper (2006:402) “*census is a count of all the elements in a population*”. Berdasarkan definisi tersebut maka sensus dapat diartikan sebagai perhitungan atau pengukuran terhadap semua elemen di dalam suatu populasi

3.7 Teknik Pengolahan Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat hubungan antara variabel Kepuasan Kerja

(X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan variabel Kinerja (Y). Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, dalam hal kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Menghitung bobot nilai dengan skala *Semantik* dengan ukuran ordinal, artinya yang diteliti mempunyai lima pilihan jawaban
3. Rekapitulasi nilai angket variabel Kepuasan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y).
4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Kepuasan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y). yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Menghitung skor total terendah dan skor tertinggi dari bobot instrument

sebagai berikut:

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan:

SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

- b. Menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi lima.
- c. Menentukan ukuran sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.
- d. Membuat parameter untuk kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. (gambar garis kontinum)
- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan variabel Kinerja karyawan (Y).

3.7.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.

5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\frac{(\text{Density at Lower limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2010: 348), “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus korelasi *Product Moment* yang digunakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

Sumber Sugiyono (2010: 228)

Dimana :

R_{xy} = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = skor total

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

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

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

n = banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut :

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

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Nilai		Keterangan
	r hitung	r Tabel	
Item 1	0,597	0,195	Valid
Item 2	0,603		Valid
Item 3	0,743		Valid
Item 4	0,770		Valid
Item 5	0,747		Valid
Item 6	0,787		Valid
Item 7	0,772		Valid

Butir Pertanyaan	Nilai		Keterangan
	r hitung	r Tabel	
Item 8	0,767	0,195	Valid
Item 9	0,551		Valid

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	Nilai		Keterangan
	r hitung	r tabel	
Item 1	0,640	0,195	Valid
Item 2	0,668		Valid
Item 3	0,665		Valid
Item 4	0,712		Valid
Item 5	0,749		Valid
Item 6	0,782		Valid
Item 7	0,767		Valid
Item 8	0,712		Valid
Item 9	0,655		Valid
Item 10	0,710		Valid
Item 11	0,662		Valid
Item 12	0,693		Valid
Item 13	0,567		Valid
Item 14	0,496		Valid
Item 15	0,383		Valid

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	Nilai		Keterangan
	r hitung	r tabel	
Item 1	0,663	0,195	Valid
Item 2	0,696		Valid
Item 3	0,644		Valid
Item 4	0,711		Valid
Item 5	0,745		Valid
Item 6	0,645		Valid
Item 7	0,470		Valid
Item 8	0,648		Valid
Item 9	0,557		Valid
Item 10	0,687		Valid
Item 11	0,727		Valid
Item 12	0,807		Valid
Item 13	0,757		Valid
Item 14	0,692		Valid
Item 15	0,752		Valid
Item 16	0,724		Valid

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 120 karyawan dengan tingkat signifikansi 5%. Karena 120 pada r tabel tidak ada, maka diambil jumlah yang mendekati 120 yaitu 100, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,195.

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat nilai r hitung setiap butir pernyataan dengan total item lainnya lebih besar dari nilai r tabel 0,195, hasil uji ini

mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2009:354), "Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan tes-tes (*stability, equivalent* dan gabungan keduanya).

Jika instrumen penelitian telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas tersebut diuji. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto,2006:146). Menghitung reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Pengujian reliabilitas dengan teknik *alpha cronbach* dilakukan untuk jenis data interval atau essay. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

(Sambas Ali, 2007:38)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas angket

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Harga varian butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Harga varian total

Sedangkan rumus variannya adalah:

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

(Sambas Ali, 2007:38)

Dimana:

σ^2 = Varians total

$\sum x$ = Jumlah Skor

N = Jumlah responden

Keputusan dalam menentukan reliabel atau tidaknya item instrumen, yaitu sebagai berikut:

1. Item pertanyaan dikatakan reliabel jika, $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan dikatakan tidak reliabel jika, $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Kepuasan kerja	0,915	0,70	reliabel
Disiplin kerja	0,929	0,70	reliabel
Kinerja karyawan	0,940	0,70	reliabel

Hasil uji reliabilitas X_1 , X_2 dan variabel Y pada tabel 3.8 menunjukkan hasil bahwa ketiganya dinyatakan reliabel. Hasil dari pengujian instrument diatas, dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan valid dan reliabel. Setelah instrumen dikatakan valid dan reliabel maka instrument tersebut dapat dipakai untuk mengumpulkan data.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Maka dari itu penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan skala pengukuran semantik, karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui pengaruh variabel penelitian Kepuasan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Skala pengukuran semantik yaitu metode penulisan yang disusun dengan menggunakan rangkaian kata sifat yang bertentangan (bipolar) serta memiliki unsur evaluasi potensi unsur aktivitas. Dalam kerangka skala beda semantik, skoring dapat dilakukan dengan menggunakan empiris yaitu meneliti analisis faktor/konvensi, yaitu skor ditetapkan sendiri oleh peneliti.

3.9.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dan Y disebut koefisien korelasi (r) nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$), artinya jika:

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekat 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekat -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Tabel 3.9
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 -0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2010:231)

3.9.2 Menentukan Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena variabel yang diteliti adalah lebih dari satu variabel independen. Regresi ganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana

keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila kedua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono 2010:275).

Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b₁ = Koefisien regresi kepuasan kerja

b₂ = Koefisien regresi disiplin kerja

X₁ = Kepuasan kerja

X₂ = Disiplin kerja

Regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, untuk menghitung harga- harga a, b₁, b₂ dapat menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Sugiyono(2010:278)

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan proporsi atau persentase dari total variasi Y yang dijelaskan oleh garis regresi. Koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan atau distribusi variabel bebas dalam menjelaskan atau menerangkan variabel terkaitnya di dalam persamaan yang bersangkutan. Koefisien determinasi adalah koefisien kuadrat korelasi. Menurut Sugiyono (231:2009) dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2).

$$\text{Koefisien Determinasi} = r^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2010:275)

Koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentasi pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan asumsi sebagai berikut:

$$0 \leq r^2 \leq 1$$

1. Jika nilai r^2 nya semakin mendekati angka 1, maka model tersebut baik dan tingkat kedekatan antara variabel bebas dan terikat semakin dekat pula.

2. Jika nilai r^2 nya semakin menjauhi angka 1, maka hubungan anatar variabel bebas dengan variabel terikat tidak mendekati.

3.10 Pengujian Hipotesis

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* yaitu kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan *variable dependent* adalah kinerja karyawan (variabel Y). Dengan memperhatikan karakteristik dari setiap variabel yang akan diuji, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial) dan menggunakan uji F (simultan).

3.10.1 Pengujian Koefisien Regresi secara Simultan (uji F)

Hipotesis di uji juga dengan uji F hitung dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

(Sugiyono, 2010:235)

Keterangan:

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah anggota sampel

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Taraf kesalahan 0,05 dengan menggunakan derajat dk = (n-2) serta dilakukan dengan uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. $H_a : \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.10.2 Pengujian Koefisien Regresi secara Parsial (uji t)

Pengujian signifikan koefisien korelasi dengan menggunakan uji t yang rumusnya ditunjukkan pada rumus berikut:

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

(Paulson 2007; 208)

Keterangan:

r: korelasi parsial

p: jumlah variabel bebas

n = jumlah observasi/data

Untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya artinya Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

