

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah, kepuasan kerja yang terdiri dari isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan sebagai variabel bebas (X) dan disiplin kerja yang terdiri dari selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku sebagai variabel terikat (Y)

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Nusantara Jalan Soekarno Hatta No. 530 Bandung 40286 dari bulan Oktober 2010 sampai dengan bulan Maret 2011. Responden dalam penelitian ini adalah hanya pegawai administrasi tetap Universitas Islam Nusantara saja karena berdasarkan data yang telah diperoleh pegawai administrasi lebih banyak bermasalah dalam hal kedisiplinan dibandingkan dengan tenaga pengajar atau dosen.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Mohammad Nasir (2005:54) mengemukakan bahwa:

”Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Islam Nusantara.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*, dimana menurut Kerlinger seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:7) bahwa:

“Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari *sampel* yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Penelitian ini sendiri menguji tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependennya. Maka dari itu, desain penelitiannya bersifat kausalitas. Desain kausalitas ini tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi, dan mana variabel yang dipengaruhi. Maka desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel penelitian ke dalam indikator sebagai skala, untuk mendefinisikan dan mengukur variabel. Asep Hermawan (2006:118) mendefinisikan bahwa operasionalisasi variabel adalah bagaimana caranya kita mengukur suatu variabel dalam suatu penelitian, agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel.

Sedangkan Sugiyono (2010:2) mengemukakan bahwa "variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini dikaji dua variabel yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai.

Untuk lebih mempermudah dalam memahami kedua variabel tersebut, penulis telah menjabarkan operasionalisasi variabel ke dalam tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	SKALA	NO ITEM
<b>Variabel X:</b> “Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang dan tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja” <b>Veitzal Rivai (2009:856)</b>	a. Isi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan pegawai terhadap tugas yang diberikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan pegawai terhadap tugas yang diberikan</li> </ul>	Ordinal	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang dicapai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang dicapai</li> </ul>	Ordinal	2
	b. Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan terhadap pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengawasan terhadap pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	3
	c. Organisasi dan Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan organisasi dan manajemen terhadap pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dukungan organisasi dan manajemen terhadap pegawai</li> </ul>	Ordinal	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keikutsertaan pegawai dalam memajukan organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keikutsertaan pegawai dalam memajukan organisasi</li> </ul>	Ordinal	5
	d. Kesempatan untuk maju	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keadilan dalam promosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keadilan dalam promosi</li> </ul>	Ordinal	6
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterbukaan peluang promosi bagi pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keterbukaan peluang promosi bagi pegawai</li> </ul>	Ordinal	7
	e. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insentif yang di berikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat insentif yang diberikan</li> </ul>	Ordinal	8
	f. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan antar sesama pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat hubungan antar sesama pegawai</li> </ul>	Ordinal	9
	g. Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi lingkungan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kondisi lingkungan kerja</li> </ul>	Ordinal	10

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	SKALA	NO ITEM
<b>Variabel Y:</b> <b>Disiplin kerja</b> “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. <b>Malayu S.P Hasibuan (2009:193)</b>	a. Selalu datang dan pulang tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan kehadiran pada saat jam kerja</li> <li>Kesesuaian jam pulang kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketepatan kehadiran saat jam kerja</li> <li>Tingkat kesesuaian jam pulang kerja</li> </ul>	Ordinal	1
	b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di berikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan</li> </ul>	Ordinal	3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan</li> </ul>	Ordinal	4
	c. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi</li> </ul>	Ordinal	5

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpul Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian.

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari Universitas Islam Nusantara.

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian di mana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.4.2 Teknik Pengumpul Data**

Teknik pengumpulan data merupakan proses pengumpulan data primer untuk keperluan penelitian. Data yang dikumpulkan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengumpulan data ini dilakukan melalui suatu prosedur yang sistematis dan melalui suatu teknik tertentu yang biasanya dilakukan melalui wawancara, angket (kuesioner), penelusuran literatur dan studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang diperoleh untuk mendapatkan data. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Wawancara dilakukan kepada kepala bagian kepegawaian, Dekan dan pegawai Universitas Islam Nusantara.
2. Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai karakteristik responden. Kuesioner di dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam kuesioner. Kuesioner pertama yaitu kuesioner untuk manajemen

Universitas Islam Nusantara dalam bentuk pertanyaan terbuka dan kuesioner kedua ialah untuk pegawai Universitas Islam Nusantara dalam bentuk terbuka dan tertutup. Dalam menyusun kuesioner, dilakukan beberapa prosedur berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
  - b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup dan terbuka. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:128), “Instrumen tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih”. Sedangkan instrumen terbuka menurut Husein Umar (2009:45) ialah daftar pertanyaan yang jawabannya tidak ditentukan sebelumnya.
  - c. Untuk instrumen tertutup responden hanya membubuhkan tanda *checklist* pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat, yang telah disediakan.
  - d. Menetapkan pemberian skor pada setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2010:107), “Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif”.
3. Penelusuran literatur, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan dari peneliti sebelumnya. Pengamatan literatur juga disebut juga pengamatan tidak langsung. Dalam penelitian ini penelusuran literatur bersumber dari buku, jurnal, dan laporan yang didapat dari Universitas Islam Nusantara.

4. Mengumpulkan data-data dan informasi yang dibutuhkan melalui buku-buku, internet, surat kabar dan artikel-artikel yang relevan sehingga bisa membantu pemecahan masalah yang penulis kaji.

### **3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:90) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah kumpulan orang-orang dan semua elemen yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai Universitas Islam Nusantara. Populasi ini berada pada seluruh pegawai administrasi tetap Universitas Islam Nusantara. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 139 orang.

**Table 3.2**  
**Populasi Pegawai Universitas Islam Nusantara**

<b>Nama atau Unit Kerja</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Sekretariat	7 orang
Biro Administrasi Umum	17 orang
Biro Keuangan	5 orang
Biro Humas	4 orang
Biro Pengawasan Administrasi dan Umum	5 orang
BAAK	6 orang
Keamanan	11 orang
FKON	11 orang
FKUM	12 orang
FKIP	16 orang
FTEK	6 orang
FTAN	9 orang
FIKOM	6 orang
FAI	4 orang
Pascasarjana	7 orang
Pascasarjana FKUM	2 orang
LPPM	4 orang
UPT Perpustakaan	7 orang
<b>Jumlah Populasi</b>	<b>139 orang</b>

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Menurut Sugiyono, bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (2006:56). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi yang ada (karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga), maka penelitian dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi.

Sedangkan Husain Umar (2002:59), mengemukakan bahwa untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan rumus:

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

Keterangan: n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. (e=0,01)

$$n = \frac{139}{1 + 139(0,1)^2}$$

$$n = \frac{139}{2.39}$$

$$n = 58.15$$

$$n \approx 58$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 58,15 orang. Untuk memudahkan perhitungan penelitian, maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 58. Kemudian untuk meningkatkan kehandalan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% (0,1) dari 58 orang, maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 64 orang.

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau suatu sumber data sangat luas, untuk menentukan pegawai mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan populasi yang telah ditetapkan. Untuk selanjutnya sampel yang berjumlah 64 tersebut dialokasikan untuk masing-masing bidang dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot xn$$

(Riduwan, 2003:29)

Keterangan :

$n_i$  = Jumlah sampel menurut kelompok

$n$  = Jumlah sampel seluruhnya

$N_i$  = Jumlah populasi menurut kelompok

$N$  = Jumlah populasi seluruhnya

**Tabel 3.3**  
**Daftar Penyebaran Anggota Sampel**

Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Penyebaran Anggota Sampel	Pembulatan
Sekretariat	7 orang	$7 \div 139 \times 64 = 3.22$	3
Biro Administrasi Umum	17 orang	$17 \div 139 \times 64 = 7.82$	8
Biro Keuangan	5 orang	$5 \div 139 \times 64 = 2.30$	2
Biro Humas	4 orang	$4 \div 139 \times 64 = 1.84$	2
Biro Pengawasan Adm dan Umum	5 orang	$5 \div 139 \times 64 = 2.30$	2
BAAK	6 orang	$6 \div 139 \times 64 = 2.76$	3
Keamanan	11 orang	$11 \div 139 \times 64 = 5.06$	5
FKON	11 orang	$11 \div 139 \times 64 = 5.06$	5
FKUM	12 orang	$12 \div 139 \times 64 = 5.52$	6
FKIP	16 orang	$16 \div 139 \times 64 = 7.36$	7
FTEK	6 orang	$6 \div 139 \times 64 = 2.76$	3
FTAN	9 orang	$9 \div 139 \times 64 = 4.14$	4
FIKOM	6 orang	$6 \div 139 \times 64 = 2.76$	3
FAI	4 orang	$4 \div 139 \times 64 = 1.84$	2
Pascasarjana	7 orang	$7 \div 139 \times 64 = 3.22$	3
Pascasarjana FKUM	2 orang	$2 \div 139 \times 64 = 0.92$	1
LPPM	4 orang	$4 \div 139 \times 64 = 1.84$	2
UPT Perpustakaan	7 orang	$7 \div 139 \times 64 = 3.22$	3
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>		<b>64</b>

### 3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel kepuasan kerja (X) terdapat pengaruhnya atau tidak terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Secara garis besar menurut Sugiyono (2002:74), langkah-langkah pengolahan data yaitu :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada, dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima.
3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Rekapitulasi Hasil Skoring Angket**

Responden	Skor Item							Total
	1	2	3	4	5	.....	n	
1								
2								
3								
n								

Sumber : Sugiyono, 2002:28

#### 4. Membuat Daerah Kontinum

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

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

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Keterangan :

$x_i$  = jumlah skor hasil angket variabel x

$x_1 - x_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Tinggi : SK = ST x JB x JR

Rendah : SK = SR x JB x JR

Keterangan :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

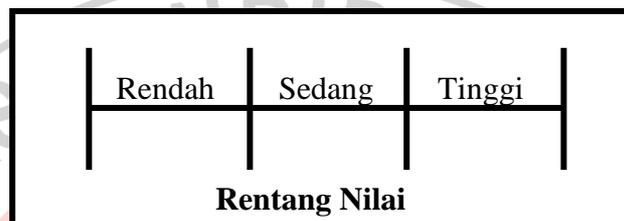
JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- 2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- 3) Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah
- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian



Sumber : Riduwan (2007:88)

**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum Penelitian**

- e. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ( $S/Skor\ maksimal \times 100\%$ ).
5. Mengubah data ordinal ke interval

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Method 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 dengan frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif

5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$NS \equiv \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus

$$Y \equiv NS + k \quad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah di atas jika dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat seperti berikut :

**Tabel 3.5**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

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

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +1

Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji koefisien korelasi dan analisis regresi sederhana.

### 3.6.1.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:168) memberikan definisi bahwa "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau

kesahihan suatu instrumen”. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila alat tersebut cocok untuk mengukur apa yang hendak diukur. Tinggi rendahnya nilai validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam suatu validitas yang penting adalah ketepatan dan ketelitian suatu alat pengukur. Tes yang valid adalah tes yang dapat mengukur dengan tepat dan teliti gejala yang hendak diukur. Uji validitas instrumen menggunakan analisa item, yakni dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total.

Untuk menguji validitasnya digunakan persamaan korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu :

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

(Suharsimi Arikunto, 2006 : 146)

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- $X$  = Skor tiap butir angket dari tiap responden
- $Y$  = Skor total seluruh butir angket dari tiap responden
- $\sum X$  = Jumlah skor tiap butir angket dari tiap responden
- $\sum Y$  = Jumlah skor total seluruh butir angket dari tiap responden
- $N$  = Banyaknya data

Berikut adalah keputusan pengujian validitas instrumen:

1. Item pertanyaan dikatakan valid jika  $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ .
2. Item pertanyaan dikatakan tidak valid jika  $r_{i(x-i)} \leq r_{tabel}$

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>0,562</b>	0,374	Valid
2	<b>0,523</b>	0,374	Valid
3	<b>0,389</b>	0,374	Valid
4	<b>0,794</b>	0,374	Valid
5	<b>0,514</b>	0,374	Valid
6	<b>0,600</b>	0,374	Valid
7	<b>0,492</b>	0,374	Valid
8	<b>0,819</b>	0,374	Valid
9	<b>0,568</b>	0,374	Valid
10	<b>0,763</b>	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $n = 30 - 2 = 28$  maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,374.

Dengan memperhatikan tabel diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kepuasan Kerja (X) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,644	0,374	Valid
2	0,613	0,374	Valid
3	0,860	0,374	Valid
4	0,913	0,374	Valid
5	0,897	0,374	Valid

Dengan memperhatikan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh kuesioner Disiplin Kerja (Y) dinyatakan Valid, karena setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti

#### b. Uji Reliabilitas Angket

Instrumen penelitian disamping harus *valid*, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Croanbach* sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan :

$R$  = koefisien reliabilitas instrumen

$K$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \sigma_b^2$  = total varians butir

$\sigma_1^2$  = total varians

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \left[ \frac{(\sum X)^2}{N} \right]}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan:

$\sigma_i^2$  = Varians total  
 $\sum x$  = Jumlah Skor  
 N = Jumlah responden

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for window*.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja**

Variabel	Nilai $C\alpha_{hitung}$	Nilai $C\alpha_{minimum}$	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	<b>0.811</b>	0.70	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	<b>0.854</b>	0.70	Reliabel

Menurut Sekaran (Susanti Oktavia, 2009:88) “koefisien  $C\alpha$  kurang dari 0,60 mengindikasikan bahwa reliabilitas item pertanyaan buruk, range 0,70 dapat diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik”. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item pertanyaan baik dan reliable karena koefisien  $C\alpha$  diatas 0,80 sehingga instrument penelitian cukup dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen penelitian yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### 3.6.1.2 Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variabel X dengan Y dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

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

Harga koefisien korelasi kemudian dikonsultasikan pada tabel Guilford tentang batas-batas (r) untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X dan Variabel Y.

**Tabel 3.9**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,80 sampai dengan 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,60 sampai dengan 0,79	Kuat
Antara 0,40 sampai dengan 0,59	Sedang/Cukup Kuat
Antara 0,20 sampai dengan 0,39	Rendah
Antara 0,00 sampai dengan 0,19	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2010:214

### 3.6.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2010:236) “Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional”. Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier.

Regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2010:237) adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

- Y = disiplin pegawai yang diprediksikan  
 a = harga Y bila X = 0  
 b = angka arah / koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan disiplin pegawai yang didasarkan pada kepuasan kerja  
 X = kepuasan kerja yang mempunyai nilai tertentu

Nilai dari a dan b pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum Xi.Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n \sum Xi.Yi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad (\text{Sudjana, 2006:315})$$

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sudjana, 2006})$$

### 3.6.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris dan dengan pengujian tersebut maka akan didapat suatu keputusan untuk menolak atau menerima suatu hipotesis. Sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini.

Adapun tahapan dalam uji hipotesis ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ , tidak ada pengaruh antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat disiplin kerja pegawai.

$H_1 : \rho \neq 0$ , ada pengaruh antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat disiplin kerja pegawai.

Langkah selanjutnya adalah menguji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2004: 215})$$

Selanjutnya hasil perhitungan dari persamaan tersebut dibandingkan dengan nilai t dari tabel distribusi t dengan derajat kebebasan (dk) = n-2 dan taraf signifikansi 5% (0,05), kriteria pengujiannya:

- $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) apabila  $-t_{\alpha/2} \leq t_0 \leq t_{\alpha/2}$ .
- $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) apabila  $t_0 > t_{\alpha/2}$  atau  $t_0 < -t_{\alpha/2}$ .