

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topic penulisan dalam rangka penyusunan laporan. Menurut Sugiyono (2011:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas maka objek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai sedangkan obeservasi penelitian adalah pegawai PT Sanbe Farma Bandung dan unit analisis nya adalah PT Sanbe Farma Bandung.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara yang akan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitiannya. Metode penelitian menurut sugiyono (2011:2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Punaji (2010), mengemukakan : Metode deskriptif adalah metode riset yang memiliki tujuan guna menjelaskan secara spesifik peristiwa sosial dan alam. Kespesifikan penggunaan teori inilah menyebabkan alasan bahwa penelitian deskriptif bisa mempergunakan data berupa angka-angka yang ada dalam

penelitian kuantitatif dan kata-kata (teori) yang lebih condong dalam penelitian kualitatif.

Metode deskriptif dalam penelitian ini di gunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai.

Sedangkan yang dimaksud penelitian verifikatif yaitu penelitian yang menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan. Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2012:6), “ Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, dengan menggunakan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya.”

Metode verifikatif di gunakan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja, dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja serta untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

### **3.2.1 Desain Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian hal yang perlu kita lakukan adalah melakukan perenanaan dan perancangan penelitian agar penelitian dapat berjalan dengan sistematis.

Desain penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30) adalah:

“Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.”

Desain Penelitian merupakan racangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terllibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah : Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya dijadikan sebagai dasar penelitian.

#### 1. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.

Peneliti mengidentifikasi masalah apa saja yang terjadi yaitu :

- a. Masih banyak pegawai yang tidak mendapatkan motivasi yang optimal untuk bekerja lebih baik dan berprestasi.
- b. Masih banyak pegawai yang tidak mengikuti peraturan dan tata tertib yang sudah di buat oleh manajemen perusahaan.
- c. Efektivitas yang cenderung sulit di capai karena kurangnya motivasi yang mendongkrak semangat dan disiplin kerja yang belum berjalan secara maksimal.
- d. Banyak pegawai yang belum berpakaian dengan rapi dan mencerminkan pegawai yang baik.
- e. Masih banyak pegawai yang belum mencintai pekerjaannya sehingga belum maksimal dalam bekerja.
- f. Disiplin pegawai yang masih kurang di perhatikan atasan.
- g. Pekerjaan yang masih tidak di selesaikan tepat waktu.

- h. Kurangnya fasilitas sehingga mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.
- i. Masih adanya pegawai yang cenderung menunda-nunda pekerjaan dan tidak segera menyelesaikannya sehingga disiplin kerja rendah.
- j. Kurangnya pembinaan dan pengembangan terhadap para pegawai sehingga efektivitas kerja pegawai rendah.

## 2. Menetapkan rumusan masalah.

Peneliti merumuskan masalah apa saja yang akan dipecahkan dan dijadikan acuan yaitu :

- a. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.
- b. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.
- c. Bagaimana efektivitas kerja pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.
- d. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.
- e. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung

- f. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

### 3. Menetapkan tujuan penelitian.

Peneliti telah menetapkan tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.
- c. Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.
- e. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.
- f. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

4. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.

H<sub>1</sub> : Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

H<sub>2</sub> : Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

H<sub>3</sub> : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

5. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan symbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari positif sampai yang paling negative dan sebaliknya.

6. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Dimana data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah populasi dan sampel dimana pada PT Sanbe Farma Bandung terdapat sebanyak 80 karyawan yang dijadikan populasi.

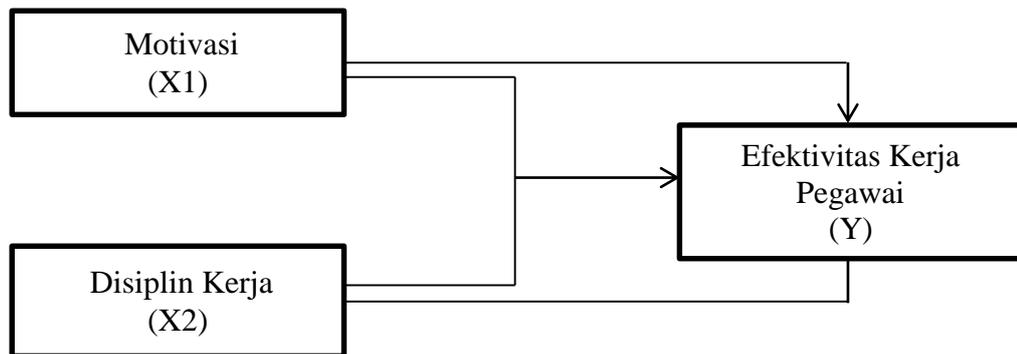
#### 7. Melakukan analisis data.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif). Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Desain Penelitian**

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang Digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T – 1	<i>Deskriptive</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	PT Sanbe Farma Bandung	<i>Cross Sectioal</i>
T – 2	<i>Deskriptive &amp; Verifikatif</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	PT Sanbe Farma Bandung	<i>Cross Sectioal</i>
T – 3	<i>Deskriptive &amp; Verifikatif</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	PT Sanbe Farma Bandung	<i>Cross Sectioal</i>
T – 4	<i>Deskriptive &amp; Verifikatif</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	PT Sanbe Farma Bandung	<i>Cross Sectioal</i>
T – 5	<i>Deskriptive &amp; Verifikatif</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	PT Sanbe Farma Bandung	<i>Cross Sectioal</i>
T – 6	<i>Deskriptive &amp; Verifikatif</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	PT Sanbe Farma Bandung	<i>Cross Sectioal</i>

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara masing-masing variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan variabel tergantung. Desain penelitian tersebut dapat digunakan sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Narimawati Umi (2010:31) Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian oprasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indicator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor.

Sesuai dengan judul penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Staff Administrasi PT Sanbe Farma Bandung, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Variabel Independen X1 dan X2

Variabel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi sebagai X1 dan Disiplin Kerja sebagai X2.

### 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen Efektivitas Kerja.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	Sumber Data
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi. Hasibuan (2011:141)	1.Kebutuhan fisik (pemberian gaji yang layak,bonus,uang makan dll)	a.Tingkat kesediaan perusahaan membayar gaji pegawai dengan layak  b. Tingkat kebutuhan fisik karyawan yang harus di penuhi.	O R D I N A L	1,2	PT Sanbe Farma Bandung
		2.Keamanan dan keselamatan kerja (jaminan sosial tenaga kerja,dana pensiun,tunjangan,dll)	a. Tingkat fasilitas kerja yang aman dan nyaman  b.Tingkat asuransi		3,4	

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	Sumber Data
			kesehatan dan keselamatan kerja.			
		3. Hubungan social (interaksi dengan orang lain, rekan kerja)	a. Tingkat interaksi yang baik dengan rekan kerja  b. Tingkat partisipasi pegawai dalam mengikuti acara kantor.		5,6	
		4. Penghargaan (pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan)  Hasibuan (2011)	a. Tingkat pimpinan mengakui kinerja yang berprestasi.  b. Tingkat pengakuan dari perusahaan.		7,8	

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	Sumber Data
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma	1. Taat terhadap aturan waktu.	a. Tingkat datang ke kantor tepat waktu.  b. Tingkat memakai	O R D I	9,10	PT Sanbe Farma Bandung

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	Sumber Data
	peraturan yang berlaku di sekitarnya		jam istirahat dengan baik.	N		
	Edy Sutrisno (2009:90)	2. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi.	a. Tingkat mengikuti setiap aturan yang di buat oleh manajemen perusahaan.  b. Tingkat mematuhi dan mengikuti prosedur pekerjaan.	A  L	11,12	
		3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.	a. Tingkat menghormati pimpinan sebagai atasan.  b. Tingkat sikap sopan terhadap sesama rekan kerja.		13,14	
		4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.  Edy Sutrisno (2011:94)	a. Tingkat menjaga lingkungan sekitar kantor.  b. Tingkat mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja.		15,16	

**Tabel 3.4**  
**Operasional Variabel Efektivitas Kerja**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	Sumber Data
Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas yang berasal dari efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output)  Richard M dalam Resi Y (2011)	1.Kemampuan menyesuaikan diri	a. Tingkat datang ke kantor tepat waktu.  b. Tingkat memakai jam istirahat dengan baik.	O R D I N A L	17,18	PT Sanbe Farma Bandung
		2.Prestasi kerja	a. Tingkat mengikuti setiap aturan yang di buat oleh manajemen perusahaan.  b. Tingkat mematuhi dan mengikuti prosedur pekerjaan.		19,20	
		3. Kepuasan Kerja	a.Tingkat menghormati pimpinan sebagai atasan.  b.Tingkat sikap sopan terhadap sesama rekan kerja.		21,22	

### **3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data**

#### **3.2.3.1 Sumber Data (Primer dan Sekunder)**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2013:193), “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikandata kepada pengumpul data”. Peneliti menggunakan data primer dikarenakan dalam penelitian ini peniliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang besumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diolah menjadi sebuah informasi untuk peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah dari kuisisioner,wawancara, dan survey (observasi) pada PT Sanbe Farma Bandung.

Sugiyono (2013:193), sumber data sekunder adalah “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen”. Menggunakan data sekunder dikarenakan peniliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data-data terkait dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efektivitas Kerja pada PT Sanbe Farma Bandung.

#### **3.2.3.2 Teknik Penentuan Data (Penentuan Sampel Minimal)**

Sebelum dilakukannya penelitian data, maka peneliti mengemukakan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

## **1. Populasi**

Menurut Umi Narimawati (2010:37) populasi adalah “objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sanbe Farma Bandung yang berjumlah 80 orang

## **2. Sampel**

Pengertian sampel menurut Narimawati Umi (2010:38), adalah:”Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian”.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:85), yang mengatakan bahwa: “ Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Lapangan (*Field Research*), yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder.

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik berikut :

a. Observasi (pengamatan langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau *interview*

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan.

c. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistic. Kuisisioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini.

Teknik pengolahan data hasil kuisisioner digunakan skala likert dimana alternative jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja(X2), maupun Efektivitas Kerja (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternative tersebut dijumlahkan untuk setiap

responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.5**  
**Skala Likert**

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju ( SS )	5
Setuju ( S )	4
Cukup ( C )	3
Tidak Setuju ( TS )	2
Sangat Tidak Setuju ( STS )	1

### 3.2.4.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono 2017:125). Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N = Banyaknya responden

Dalam mengadakan interrestasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut .

**Tabel 3.6**  
**Interprestasi Nilai r**

Besarnya Nilai	Interprestasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:164)

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :

N = Ukuran Sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% satu sisi adalah :

1. Item instrument dikatakan valid jika  $T_{hitung}$  lebih dari atau sama dengan  $T_{0,05}$  maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika  $T_{hitung}$  kurang dari  $T_{0,05}$  maka instrument tersebut dapat digunakan.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi product moment (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas kuisisioner yang dilakukan terhadap 80 responden sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja**

Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,686	0,30	Valid
Item 2	0,694	0,30	Valid
Item 3	0,738	0,30	Valid
Item 4	0,697	0,30	Valid
Item 5	0,729	0,30	Valid
Item 6	0,641	0,30	Valid
Item 7	0,726	0,30	Valid
Item 8	0,780	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari table 3.7 diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0,30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Dislipin Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Indeks Validitas</b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
Item 9	0,569	0,30	Valid
Item 10	0,686	0,30	Valid
Item 11	0,652	0,30	Valid
Item 12	0,744	0,30	Valid
Item 13	0,682	0,30	Valid
Item 14	0,700	0,30	Valid
Item 15	0,744	0,30	Valid
Item 16	0,598	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari table 3.8 diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0,30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Efektivitas Kerja Pegawai**

<b>Pernyataan</b>	<b>Indeks Validitas</b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
Item 17	0,704	0,30	Valid
Item 18	0,664	0,30	Valid
Item 19	0,664	0,30	Valid
Item 20	0,694	0,30	Valid
Item 21	0,644	0,30	Valid
Item 22	0,663	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari table 3.9 diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0,30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel efektivitas kerja pegawai valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### 3.2.4.2 Uji Reabilitas

Menurut Cooper dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43), reabilitas adalah :

*“reliability is a characteristic of measurement concerned with accuracy precision, and consistency”.*

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor kelompok II
- d. Hitung angka reabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus

sebagai berikut :

$$r1 \frac{2r^{1b}}{1+r^{1b}}$$

Keterangan :

$r1$  = Reabilitas internal seluruh item

$r^{1b}$  = Korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah :

1. Jika  $T_{hitung}$  lebih dari satu atau sama dengan  $T_{0,05}$  dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan
2. Jika  $T_{hitung}$  lebih dari satu atau sama dengan  $T_{0,05}$  dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan reliable dan tidak dapat digunakan

**Tabel 3.10**  
**Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reabilitas**

<b>Kriteria</b>	<b>Reability</b>	<b>Validity</b>
<i>Good</i>	0,80	0,50
<i>Acceptable</i>	0,70	0,30
<i>Marginal</i>	0,60	0,20
<i>Poor</i>	0,50	0.10

Sumber : Barker et al (2002:70)

Hasil uji reliabilitas kuisisioner yang di lakukan kepada 80 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Motivasi Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,719
		N of Items	4 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,741
		N of Items	4 <sup>b</sup>
Total N of Items			8
Correlation Between Forms			,831
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,908
	Unequal Length		,908
Guttman Split-Half Coefficient			,908

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4.

b. The items are: X1.5, X1.6, X1.7, X1.8.

Sumber : Olah data terlampir ,2019

Dari tabel 3.11 diatas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner motivasi kerja sebesar 0,908 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah realibel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja sudah memberikan hasil yang konsisten

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Disiplin Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,735
		N of Items	4 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,763
		N of Items	4 <sup>b</sup>
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,584
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,737
	Unequal Length		,737
Guttman Split-Half Coefficient			,737

a. The items are: X2.1, X2.2, X2.3, X2.4.

b. The items are: X2.5, X2.6, X2.7, X2.8.

Sumber : Olah data terlampir ,2019

Dari tabel 3.12 diatas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner disiplin kerja sebesar 0,737 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah realibel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja sudah memberikan hasil yang konsisten.

**Tabel 3.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuisiener Efektivitas Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,647
		N of Items	3 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,623
		N of Items	3 <sup>b</sup>
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,562
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,720
	Unequal Length		,720
Guttman Split-Half Coefficient			,720

a. The items are: Y.1, Y.2, Y.3.

b. The items are: Y.4, Y.5, Y.6.

Sumber : Olah data terlampir ,2019

Dari tabel 3.13 diatas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuisiener efektivitas kerja sebesar 0,720 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah realibel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisiener yang digunakan untuk mengukur variabel efektivitas kerja sudah memberikan hasil yang konsisten.

#### **3.2.4.3 Uji MSI (Data Ordinal ke Interval)**

Dalam Penelitian ini telah dijelaskan bahwa peneliti menggunakan data ordinal, oleh karena data yang didapat dari kuisiener merupakan data ordinal sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval maka semua data ordinal yang telah terkumpul dari hasil kuisiener terlebih dahulu di transformasi menjadi skala interval menggunakan *Method of successive interval* (Hays, 1969:39).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Ambil data ordinal hasil kuisioner
- b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
- c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval*.

$$\text{Means of Interval} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area at Below Density Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

*Means of Interval* = Rata-rata Interval

*Density at Lower Limit* = Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* = Kepadatan batas atas

*Area Under Upper Limit* = Daerah dibawah batas atas

*Area Under Lower Limit* = Daerah dibawah batas bawah

- f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + \text{Nilai Skala Minimal} + 1$$

### **3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.2.5.1 Rancangan Analisis**

Menurut Umi Narimawati (2010:41) Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil abservasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dari yang akan dipelajari. Dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

##### **3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif (kualitatif)**

Menurut Rahardjo (2010) Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami (*to understand*) fenomena atau gejala social dengan lebih menitik beratkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji daripada memerincinya menjadi variabel-variabel yang saling terkait. Harapannya ialah diperoleh penambahan yang mendalam tentang fenomena-fenomena untuk selanjutnya dihasilkan sebuah teori. Karena tujuannya berbeda dengan penelitian kuantitatif, maka prosedru perolehan data dan jenis penelitian kualitatif juga berbeda.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif menurut Umi Narimawati (2010:42) adalah sebagai berikut :

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.

2. Dihitung total skor setiap variabel / sub variabel = jumlah skor dari seluruh indicator variabel untuk semua jawaban responden.
3. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata-rata dari total skor .
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsikan tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\% Skor Aktual = \frac{Skor Aktual}{Skor Ideal} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuisioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor actual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.14 sebagai berikut :

**Tabel 3.14**  
**Kriteria Presentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal**

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

### 3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuisisioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui “*method of Successive Interval*” (Hays, 1969:39).

#### 1. Analisa Regresi Berganda dan Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama – sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah :

$$Y = \beta^0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots + \beta_n X_n \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen

X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> = Variabel Independen

A = Konstanta

β<sub>1</sub>,β<sub>2</sub> = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> sedangkan variabel depende adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variabel dependen

- $a$  = konstanta dari persamaan regresi
- $\beta_1$  = koefisien regresi dan variabel  $X_1$
- $\beta_2$  = koefisien regresi dari variabel  $X_2$
- $X_1$  = variabel independen
- $X_2$  = variabel independen
- $\varepsilon$  = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel  $Y$

Untuk memperoleh hasil lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (multiple linier regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang teliti, terdiri atas :

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011 : 181)

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotic Significance), yaitu :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar error setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara semua variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisiensi regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar error nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Menurut Gujarati (2003 : 362), jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil dapat menjadi kurang

atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogeny).

#### **d. Uji Autokorelasi**

Menurut Ghazali (2012;110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistic Durbin Watson (DW). Kriteria uji dengan membandingkan nilai DW dengan nilai d dari tabel Durbin Watson :

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

### 3.2.5.1.3 Analisis Korelasi

Menurut sujana (1989) dalam Umi Narimawati, sri Dewi anggadina, dan Linna Ismawati (2010:49) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\Sigma x$  = Total Jumlah dari Variabel X

$\Sigma y$  = Total Jumlah dari Variabel Y

$\Sigma x^2$  = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\Sigma y^2$  = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\Sigma xy$  = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

Angka korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Besarnya kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel. Keeratan variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Koefisien korelasi mempunyai nilai  $-1 \leq r \leq +1$  dimana :

- Apabila  $r = +1$ , maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
- Apabila  $r=0$ , maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali

- Apabila  $r = -1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Sedangkan ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.8 dibawah ini :

**Tabel 3.15**  
**Tingkat Keeratan Korelasi**

0-0.20	Sangat rendah
0.21-0.40	Korelasi yang lemah
0.41-0.60	Korelasi sedang
0.61-0.80	Cukup tinggi
0.81-1	Korelasi tinggi

Sumber : Syahri ALhusin (2003 : 157)

#### 3.2.5.1.4 Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari  $R^2 = \frac{SS_{reg}}{Sstot}$ .

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

d = Koefisien determinasi

r = koefisien Korelasi

### 3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Sanbe Farma Bandung.

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

##### a. Rumus uji t yang digunakan

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

Sumber: Sugiyono ( 2014 : 184 )

##### b. Hipotesis

Adapun hipotesis statistik yang akan di uji dalam penelitian ini adalah:

##### a. Pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai

$H_0 : \beta_1 = 0$  artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai

$H_0 : \beta_2 = 0$  artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$  artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Menghitung nilai  $t_{hitung}$  dan membandingkannya dengan  $t_{tabel}$ . Adapun nilai  $t_{hitung}$ , dapat dicari dengan persamaan sebagai berikut :

$$t_1 = r_{x1y} \frac{\sqrt{n - k - 1}}{(1 - r_{2x1y}^2)}$$

$$t_2 = r_{x2y} \frac{\sqrt{n - k - 1}}{(1 - r_{2x2y}^2)}$$

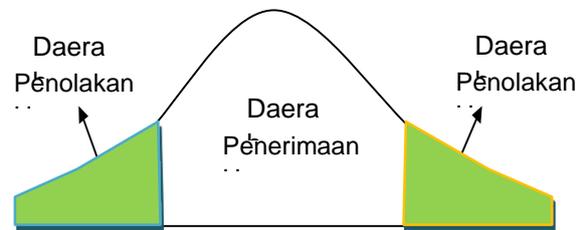
c. **Kriteria Pengujian**

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} <$  dari  $T_{tabel}$  ( $\alpha=0,01$ ) untuk diuji dua pihak, maka kriteria pencerminan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan  $\alpha=0,025$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ada didaerah penolakan, berarti  $H_0$  diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan  $\alpha=0$ , maka  $H_0$  ada didaerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak artinya diantara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan.

Penggambaran daerah penerimaan atau penolakan hipotesis beserta kriteria adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan**

Sumber: sugiyono (2014: 163)

### 1. Pengujian Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan

$$F = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Dimana :

JK<sub>residu</sub> = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

b. Hipotesis

$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$  Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

$H_{11} = \beta_1 \neq 0$  Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Staff Administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

c. Kriteria Pengujian

1.  $F_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan
2.  $F_{hitung} < f_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.