BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek daripenelitian ini adalah Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Penelitian ini dilaksanakan padaSekretariat Badan Geologi Bandung dipilihnya Sekretariat Badan Geologi Bandungini didasarkanpada pertimbangan bahwa Sekretariat Badan Geologi Bandung memiliki data yangdiperlukan untuk penyusunan tugas akhir ini.

Menurut Husen Umar (2005:303) pengertian objek penelitian adalahsebagai berikut :

> "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atausiapa yang menjadiobjek penelitian.Juga dimana dan kapan penelitiandilakukan, bias jugaditambahkan dengan hal-hal lain jika dianggap perlu."

Sedangkan menurut Sugiyono (2009:38) pengertian objek penelitianadalah sebagai berikut :"Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang,objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Objek dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) .Penelitian Dilakukan di Bagian Kepegawaian Sekretaiat Badan Geologi Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pemecahanmasalah yang ada suatu penelitian diperlukan penyelidikan yang hati-hati, teratur dan terus-menerus, sedangkan untuk mengetahui bagaimana seharusnya langkah penelitian harus dilakukan dengan menggunakan metode penelitian. Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.Untuk lebih jelasnya ada beberapa pengertian metode penelitian menurut para ahli yaitu :

Menurut metode penelitian menurut Iqbal Hasan (2004:4) adalah sebagaiberikut :

> "Penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu masalah dengan perlakuan tertentu (seperti memeriksa, mengusut, menelaah, dan mempelajari secara cermat dan sungguh-sungguh) sehingga diperoleh sesuatu (seperti mencapai kebenaran memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan, dan sebagainya)."

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan Hubungan Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan serta mendapat gambaran masalah yang sedang berlangsung di Subbagian Kepegawian Sekretariat Badan Geologi Bandung saat penelitian ini masih berlangsung.

Adapun pengertian dari metode deskriptif menurut Moh.Nazir(2005: 54) adalah sebagai berikut :

"Metode Deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang."

Dengan kata lain penelitian deskriptif yaitu penelitian yang memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, Dikatakan deskriptif karena bertujuan memperoleh pemaparan yang objektif, khususnya mengenai analisis Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subbagian Kepegawian Sekretariat Badan Geologi Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri pengertian Metode Verifikatif adalah sebagai berikut:

> "Metode Verifikatif memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Artinya metode verifikatif bertujuan untuk mengetahui kejelasan hubungan suatu variabel (menguji hipotesis) melalui pengumpulan data dilapangan.Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadapY yang diteliti.Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Definisi daridesain penelitian menurut Moh. Nazir (2003:11) adalah :

> "Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, mulai tahap persiapan sampai tahap penyusunan laporan."

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada perusahaan dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (XI) dan Komitmen Organisasi (XII), serta Prestasi Kerja Karyawan (Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi berdasarkan teori.
6. Menetapkan data-data mengenai Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
7. Melakukan analisis mengenai informasi tentang Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

8. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

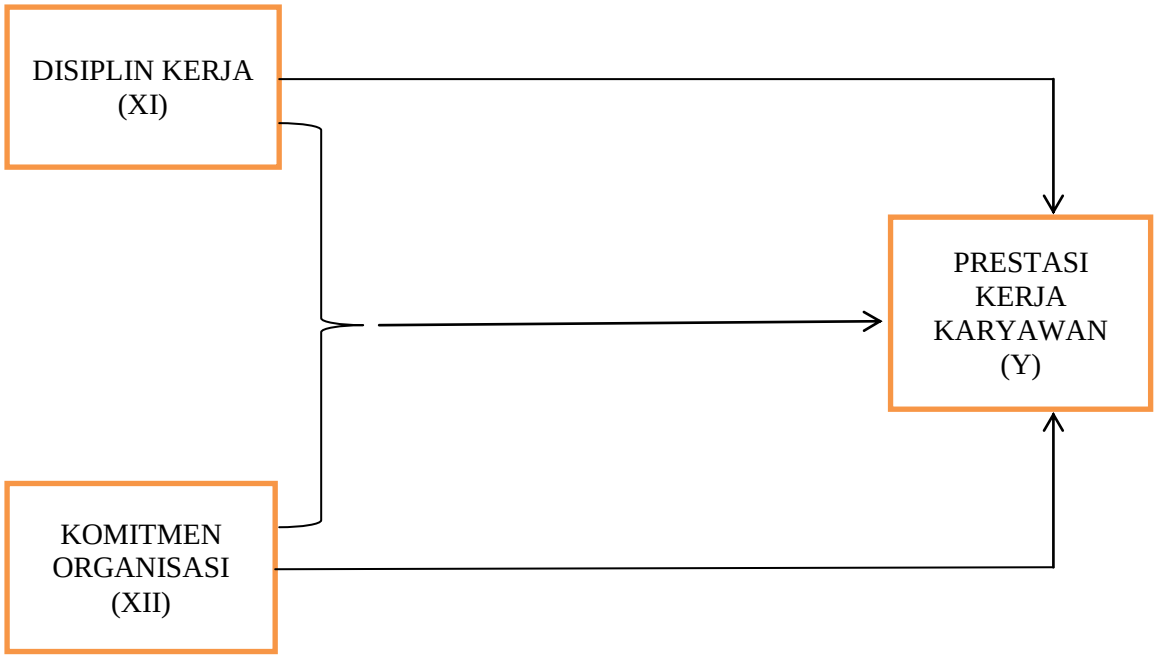
Desain Penelitian iniu menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variable bebas seacara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variable tergantung.

Tabel 3.1

Matriks Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**		
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit analysis**
1	Deskriptif	Descriptive dan survey	SEKRETARIAT BADAN GEOLOGI BANDUNG
2	Deskriptif	Descriptive dan Survey	SEKRETARIAT BADAN GEOLOGI BANDUNG
3	Descriptif	Descriptive dan Survey	SEKRETARIAT BADAN GEOLOGI BANDUNG
4-7	Descriptif &Verifikatif	Descriptive dan Survey	SEKRETARIAT BADAN GEOLOGI BANDUNG

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Oprasional Variable

Menurut Sugiyono (2010:38), menyatakan bahwa variabel adalah sebagai berikut:

> "Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Oprasional variable merupakan proses penguraian variable kedalam subvariable, dimensi, indikator sub variable, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian oprasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-

masing variable sudah jelas, apabila belum jelas secara konsepsual maka perlu dilakukan analisis faktor.

1. Variable bebas (*Independent Variable)*

   Variable bebas adalah variable yang menjadi penyebab atas timbulnya variable *dependent* (terikat).Adapun yang menjadi variable *independent* dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi.

2. Variable terikat (*Dependent variable*)

   Variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas.Dalam penelitian ini yang menjadi variable *dependent* adalah prestasi kerja karyawan.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variable Penelitian Disiplin Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Disiplin Kerja	Menurut Moekijat (2005) "Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur". Displin berasal dari bahasa latin, yaitu Diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan	Ketaatan terhadap peraturan Kepatuhan terhadap perintah kedinasan ketaatan terhadap jam kerja	• Tingkat ketaatan terhadap peraturan • Pemberian hukuman dan sanksi • Tingkat tanggung jawab serta cara berhubungan • Bekerja sesuai jabatan • Bekerja sesuai jam kerja	**ORDINAL**	1 2,3 4,5 6,7	KaryawanSekretariat Badan Geologi bandung

	kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainyatujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi	kepatuhan berpakaian seragam kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan saranadan prasarana kantor Bekerja sesuai prosedur	• Waktu penyelesaian pekerjaan • Penggunaan kelengkapan seragam berpakaian sesua peraturan yang ditentukan • Penggunaan dan pemakaian fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan • Cara pembagian pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja.		8,9	

Table 3.3

Operasionalisasi Variable Penelitian Komitmen Organisasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Komitmen Organisasi	Gibson,et al. (2009:183) memberikan pengertian bahwa komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisas	Komitmen afektif (affective comitment) Komitmen normatif (normative comitment) Komitmen berkelanjutan (continuence commitment)	• Tingkat Emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai • Tingkat Loyalitas • Balas jasa karyawan terhadap organisasi • Tingkat persepsi pegawai	**ORDINAL**	1 2,3 4,5	KaryawanSekretariat Badan Geologi bandung

Table 3.4

Operasionalisasi Variable Penelitian Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Prestasi Kerja Karyawan	Jiwo wungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003 :94) adalah : "Prestasi kerja adalah istilah yang digunakan untuk menunjuk gabungan pengertian dari tiga hal, yaitu prilaku kerja, potensi sebagai faktor internal pegawai yang memungkinkan tampilnya perilaku kerja serta hasil kerjanya itu sendiri."	Kualitas	• Tingkat mutu pekerjaan • Pencapaian prestasi	**ORDINAL**	1	KaryawanSekretariat Badan Geologi bandung
		Kuantitas	• Prnyrlesaian tugas • Efektifitas waktu		2,3	
		Inisiatif	• Tingkat inisiatif yang baik • Gairah kerja yang tinggi		4,5	
		Ketergantungan	• Tingkat ke mandirian pegawai		6,7	
		Kerjasama	• Tingkat Kerjasama antar pegawai • Pemecahan masalah yang ada diperusahaan			
		Potensi kepemimpinan	• Kemampuan membina dan memotivasi dengan sesama karyawan		8,9	

3.2.3 Sumber dab Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokan ke dalam dua jenisdata :

1. **Data Primer**

   Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu yang dibuat untuk itu. (Umi Narimawati 2007:76)

2. **Data Sekunder**

   Data sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, yang dalam penelitian ini meliputi informasi mengenai sejarah perusahaan dan struktur organisasi.Data tersebut diperoleh dari buku, jurnal, dan lain-lain.

3.2.3.2 Tehnik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2004:72).

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Kepegawaian Sekretariat badan Geologi Bandung yang terdiri dari beberapa unit kerja seperti terlihat pada table berikut ini :

Table 3.5

Populasi Penelitian

Unit Kerja Pada Bagian Kepegawian Sekretariat Badan Geologi Bandung

No.	Divisi	Ukuran Populasi
1.	*Sekretaris Badan Geologi*	1
2.	*Bagian Rencana dan Laporan*	19
3.	*Bagian Kepegawaian*	7
4	*Bagian Keuangan*	42
TOTAL		**69**

SUMBER DATA SEKRETARIAT BADAN GEOLOGI (2013-2014

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). (Sugiyono, 2009:62) .Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus karena jumlah karyawan pada Bagian

Kepegawian Sekretariat Badan Geologi Bandung jumlahnya hanya 18 orang atau kurang dari 100 orang.

3.2.4 Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

   Observasi dilakukan terhadap sumber data sesuai dengan unit observasi / unit analisis yang telah disebutkan.

   - Kuesioner

     Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

   - Wawancara

     Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan dan mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dan mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang tengah diteliti oleh penulis.

   - Dokumentasi

     Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternative jawaban nilai 5 sampai dengan 1.pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai disiplin kerja (variabel X) maupun prestasi kerja karyawan (variabel Y). karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 3.6

Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
a. Sangat Setuju (ST)	5
b. Setuju (S)	4
c.Cukup (C)	3
d. Tidak Stuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Penelitian yang digunakan dengan cara membaca buku-buku diperpustakaan seperti, buku manajemen, manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, komitmen karyawan, prestasi kerja karyawan, dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Cooper dalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah :*"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that atest measures what the researcher actually wishes to measure"*Berdasarkan

definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untukdiukur.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantaramasing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{N} \Big/ \sqrt{\left\{\frac{\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}{N}\right\}\left\{\frac{\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}{N}\right\}}$$

Umi Narimawati (2010:42) Keterangan :

r = Koefisien korelasi pearson

X= Skor item pertanyaan

Y= Skor total item pertanyaan

N= Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikasi 5%)Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r2}} : db = n-2$$

dimana :

n = ukuran sampel

r = koefidien korelasi perason

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.Seperti telah

dijelaskan bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya >0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berikut disajikan hasil uji validitas menggunakan metode *Pearsons*:

Tabel 3.7
Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,514	0,300	Valid
	2	0,699	0,300	Valid
	3	0,337	0,300	Valid
	4	0,732	0,300	Valid
	5	0,683	0,300	Valid
	6	0,572	0,300	Valid
	7	0,577	0,300	Valid
	8	0,556	0,300	Valid
	9	0,349	0,300	Valid
	10	0,420	0,300	Valid
	11	0,621	0,300	Valid
	12	0,652	0,300	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	1	0,651	0,300	Valid
	2	0,703	0,300	Valid
	3	0,630	0,300	Valid
	4	0,643	0,300	Valid
	5	0,760	0,300	Valid
	6	0,654	0,300	Valid
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1	0,396	0,300	Valid
	2	0,537	0,300	Valid
	3	0,490	0,300	Valid
	4	0,611	0,300	Valid
	5	0,736	0,300	Valid

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
	6	0,786	0,300	Valid
	7	0,744	0,300	Valid
	8	0,635	0,300	Valid
	9	0,716	0,300	Valid
	10	0,575	0,300	Valid
	11	0,537	0,300	Valid

Dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa seluruh pernyataan yang diajukan untuk variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja karyawan memiliki nilai koefisien validitas>titik kritis (0,300) maka seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Realibitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur dan juga mencakup aspek penting, yaitu: alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan (dependability) dan dapat diramalkan (predictabillity) sehingga alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya. (Sugiyono, 2002:3).

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik belah dua (split half), untuk keperluan itu maka butir-butir kuesioner dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok kuesioner ganjil dan kelompok kuesioner genap, lalu skor data tiap kelompok itu disusun sendiri dan selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Sebelum uji reliabilitas kuesioner terlebih dahulu dicari korelasinya sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{(n\sum A2 - (A)2(\, n\sum B2 - (\sum B)2}}$$

(Sugiyono, 2002:210)

Setelah koefisien korelasi diketahui, selanjutnya hasil tersebut dimasukan dalam rumus Spearman Brown, yaitu:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

(Sugiyono, 2002:122)

Dimana: r = Nilai Reliabilitas

rb = Koefisien Product Moment antara belahan pertama dan kedua

Dengan ketentuan sebagai berikut:

r kritis = 0,70

Jika r > 0,70 maka pengujian dapat dikatakan reliabel (dapat diandalkan)

Jika r < 0,70 maka pengujian dapat dikatakan tidak reliabel (tidak dapat diandalkan).

Berikut disajikan hasil uji validitas menggunakan metode *Spearman Brown (Split Half) :*

Tabel 3.8

Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,853	0,700	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,832	0,700	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,882	0,700	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja karyawan> 0,700, sehingga seluruh variabel dinyatakan dinyatakan reliabel.

3.2.4.3 Transformasi Data (*Methoud of Succesive Interval*)

Analisis Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah (Sugiyono, 2009: 260).

Karena data yang dihasilkan dari penelitian ini skalanya masih ordinal, sedangkan untuk keperluan analisis regresiminimal menggunakan skala interval, maka data yang berskala ordinal tersebut harus ditransformasi terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan *Methods of Successive Interval* (MSI). Langkah kerja MSI adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2007: 30).

1. Menentukan berapa banyak orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4 dan 5 dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner, yang disebut dengan frekuensi.
2. Membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut dengan proporsi. Tentukan proporsi kumulatif.
3. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, lakukan perhitungan nilai t tabel untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
4. Menentukan nilai densitas untuk setiap nilai t yang diperoleh (dari tabel).
5. Menentukan Nilai Skala (NS) dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pads batas atas})}{(\text{area dibawah batas atas} - \text{area dibawah batas bawah})}$$

6. Menentukan nilai transformasi (Y) dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$k = 1 + [\ NS_{min}\ ]$$

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Agar penulis dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya maka harus dilakukan tahapan analisis dan pengujian hipotesis. Untuk melakukan sebuah analisis data dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu penulis akan menentukan metode apa yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dan merancang metode untuk menguji sebuah hipotesis.

3.2.5.1 Rancangan Analsis

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verifikatif. Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan.

1. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apayang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta - fakta yang ada

untukselanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untukmemperoleh suatu kesimpulan.

2. Penelitian Verifikatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian inidigunakan untuk menguji pengaruh variabelindependent(X) terhadapvariabeldependent(Y) yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teoridengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

   Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan denganmenggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode Deskriptif

Metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 digunakan metode deskriptif. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam limaalternative jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2) Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3) Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata - rata dari total skor
4) Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

5) Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$\text{RS} = \frac{N(m-1)}{m} :$$

Sumber : Umi Narimawati 2007

Keterangan :

n = jumlah sampel yang diambil

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal.Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan dengan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti dibawah ini :

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

Keterangan:

- Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yangtelah diajukan
- Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semuarespondendiasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Prinsip pengklasifikasian persentase skor jawaban responden diadopsi dari buku Metode Penelitian Bisnis karangan Sugiyono dengan kriteriapengklasifikasian sebagai berikut:

Table 3.9

Kriteria Presentase tanggapam responden

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 baiak

(Sumber: Umi Narimawati, 2007:85)

Penulis menggunakan rancangan analisis deskriptif kualitatif untuk menganalisis yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Bagian Kepegawaian Sekretariat Badan Geologi Bandung.

2. Metode Verifikatif

Data variabel independent(X)(Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi) yang dikumpulkan melalui kuesioner masih memiliki skala ordinal, maka sebelum diolah dan dipasangkan dengan data variabel dependent(Y) (Prestasi Kerja Karyawan), data ordinal terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval dengan menggunakan Method of Successive Interval(MSI). Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (close end question) setiap item ditentukanperingkat dengan lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban responden merupakannilai skor jawaban, sehingga variabel diperoleh dari data skor jawaban dari setiapitem.

Selanjutnya teknik analisis jalur mengharuskansyarat data yangmempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval, sehingga untukvariabel bebas, yaitu mempunyai tingkat pengukuran ordinal harus diubahmenjadi interval. Karena itu melalui *methode of successive intervals* dilakukan transformasi data dengan langkah kerja sebagai berikut :

1. Dari data yang berskala ordinal, lalu dikelompokkan jawaban pada masing- masing item.
2. Untuk setiap item hitung frekuensi jawaban (f), berapa jumlah responden,mana yang mendapatkan nilai 1, 2, 3, 4 atau 5.
3. Tentukan proporsi (p) dengan cara membagi frekuansi dengan jumlahresponden.
4. Hitung frekuensi kumulatif (pk).
5. Hitung nilai Z, untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh denganmenggunakan tabel normal.
6. Melalui tabel kurva ordinat normal, maka akan diperoleh kepadatan (density)dari setiap kategori item.
7. Setelah diperoleh seluruh nilai batas (daerah kepadatan) proporsi kumulatiftiap katogori, kemudian hitung nilai skala (scale value) untuk setiap pilihanjawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Mens of interval} = \frac{\text{Dencity at Lower Limit})–(\text{Dencity at Upper Limit}}{(\text{Area BelowUpper Limit})–(\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

Dimana :

Mean of interval : Rata-rata interval

Dencity at lower limit : Kepadatan batas bawah

Dencity at upper limit : Kepadatan batas atas

Area under upper limit : Daerah diatas batas bawah

Area under lower limit : Daerah dibawah batas bawah

8. Menetukan nilai transformasi (Nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala minimum] + 1.
9. Mengubahscale value(NK) terkecil menjadi sama dengan 1 (satu) danmentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecilsehingga diperolehtransformed scale value(TSV).
10. Menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semuasampel penelitian untuk pengujian hipotesis.

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, lalu menentukan struktur hubungan antara variable berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variable secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proposi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian .

Berdasarkan padakerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variable disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan digunakan analisis jalur *Regresi Liner Berganda*.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan analisis hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ewindo Bandung.

Persamaan Linier Berganda adalah :

$$Y = f (X_1, X_2, \ldots\ldots\ldots X_k, \varepsilon)$$

Dimana :

Y = variabel dependen
X = variabel independen
ε = variabel yang mempengaruhi

Hubungan fungsional tersebut secara linear dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

X_1 = Iklim Organisasi
X_2 = Karakteristik Pekerjaan
Y = Kepuasan Kerja
β_0 = konstanta
β_1 = Koefisien regresi variabel X_1
β_2 = Koefisien regresi variabel X_2
ε = Variabel yang mempengaruhi Y diluar variabel X_1, X_2 yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan F-test untuk pengaruh simultan dan t-test untuk pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- **Uji Asumsi Klasik**

Dalam mencari keabsahan analisis regresi berganda, penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator yang baik.

Adapun keempat asumsi uji klasik itu adalah :

- **Uji Normalitas**

Uji vormalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, indipenden atau keduanya berstribusi normal, mendekati normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada penguji bermakna (*signifikasi*) koefisien regresi. 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 di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

- **Uji Multikolinearitas**

Menurut Imam Ghozali (2006:95) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi kolerasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoloniearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau variance *inflation factor* (VIF).

- **Uji Heteroskedastisitas**

  Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau lebih dari 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 residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error*) ada yang signifikan, maka kesimpulanya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

- **Uji Autokorelasi**

  Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak effisien, artinya tingkat kesalahanya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W).

4. Menghitung Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel.Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan

fungsional.Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan**).**

Menurut Sujana dalam Umi Narimawati (2010:49), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\Sigma XiYi) - (\Sigma Xi)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n(\Sigma Xi^2) - (\Sigma Xi)^2\}\ \{n(\Sigma yi^2) - (\Sigma yi)^2\}}}$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

XI = Disiplin Kerja

XII = Komitmen Organisasi

Besarnya koefisien korelasi adalah$-1 \leq r \leq 1$:

- Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
- Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi :

- Kalau r =-1 atau mendekati-1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
- Kalau r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah

Tabel 3.10

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

Menghitung Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyat akan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R = r^2$$

Sumber: Andi Supangat (2007:341)

Dimana:

R = koefisien determinasi

r^2 = kuadrat 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 Disiplin Kerja Dan Komitmen Organiasai pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

1. **Pengujian secara simultan/total**

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{y.x.....}}{k(1-R^2_{y.x.....)}}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama – sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang

menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sujana (2001:369)menyatakan bahwa perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien korelasi produk moment *(Pearson).*

b. Hipotesis

H_0 ; $\rho = 0$,Secara simultanDisiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

H_1 ; $\rho \neq 0$, Secara simultan Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

c. Kriteria Pengujian

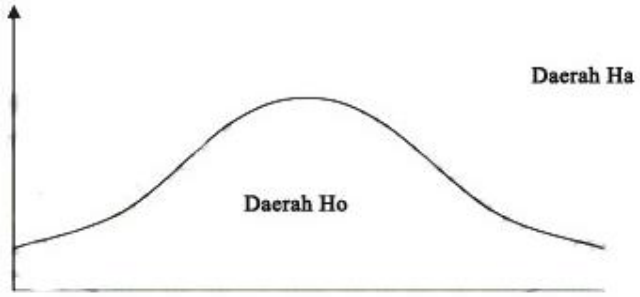
H_0 ditolak apabila F_{hitung}> dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Menurut Guilford (1956:480)menyatakan bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 3.11
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar, dapatdiabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat/Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang – kurangnya ada sebuah ρyxi ≠ 0. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Gambar 3.2
Uji daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

Sumber : Sugiyono, 2008, Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta

1. Pengujian secara parsial

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

a. Rumus Uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{\rho yx1}{\sqrt{\frac{(1-R^2XY.....Xk)CRii}{(n-k-1}}} = \text{I} = 1,2,3 \dots \dots \dots ,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikan 5%.

b. Hipotesis

H_1 ; ρ =0, Disiplin Kerja berpengaruh terhadapPrestasi Kerja Karyawan

H_1;ρ ≠ 0, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadapPrestasi Kerja Karyawan

H_2 ; ρ = 0, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H_2 ; ρ ≠ 0, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan

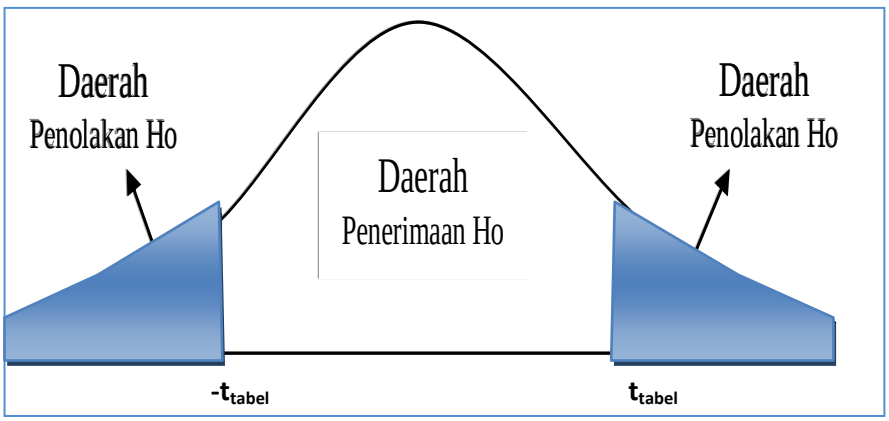
c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} (α = 0,05)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.3
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Sumber Sugiyono (2009:185)