

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Pada bagian ini akan diuraikan segala hal yang berkaitan dengan identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas : Motivasi kerja
2. Variabel terikat : Disiplin kerja
3. Variabel kontrol : Masa Kerja

#### **B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah gairah, hasrat dan energi dalam diri seseorang untuk bekerja yang mengarahkan dan memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja.

Data motivasi kerja diperoleh dengan skala motivasi kerja yang dibuat peneliti berdasarkan ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang dikemukakan oleh Sardiman (2000) yaitu tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, cepat bosan pada tugas yang rutin, dan dapat mempertahankan pendapatnya. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi pula motivasi

kerjanya, dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah pula motivasi kerjanya.

## **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang penuh dengan kesadaran dan kesediaan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankan tugas dan tidak mengelak sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Data disiplin kerja diperoleh dengan skala disiplin kerja yang dibuat peneliti berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001), yaitu ketepatan waktu kerja, penyelesaian tugas, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan tanggung jawab. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya, dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah pula disiplin kerjanya.

## **3. Masa Kerja**

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan bekerja dalam perusahaan terhitung dari mulai masuknya karyawan ke dalam perusahaan sampai saat penelitian dilakukan. Adapun lamanya masa kerja karyawan yang diambil sebagai sampel adalah karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun. Data mengenai masa kerja diperoleh melalui dokumentasi dari perusahaan yang bersangkutan.

## **C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi penelitian**

Dalam setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang digunakan merupakan salah satu faktor yang penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat diteliti terdiri dari manusia, benda-benda, hewan dan tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Nawawi, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan organik (karyawan tetap) di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan yang berjumlah 50 orang.

### **2. Sampel dan teknik pengambilan sampel**

Menurut Arikunto (2002) sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Demikian pula halnya yang dikemukakan Hadi (2004) bahwa sampel adalah sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dan sampel ini akan dikenal langsung dalam penelitian.

Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2002). Selanjutnya menurut Hadi (2004) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasi. Mengingat terbatasnya jumlah populasi, maka seluruh populasi diatas digunakan sebagai sampel penelitian.

#### **D. Metode Pengambilan Data**

Penelitian ini menggunakan metode skala. Hadi (1996) mendefinisikan skala sebagai metode penelitian yang menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab atau daftar isian yang harus diisi oleh sejumlah subjek dan berdasarkan atas jawaban atau isian tersebut, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subjek yang diselidiki. Adapun anggapan-anggapan yang dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode ini adalah: (1) bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, (2) bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, (3) bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2004).

Metode skala menurut Walgito (1989) mempunyai beberapa kelebihan dan kekurangan, kelebihan dari metode skala adalah: (1) metode skala adalah metode praktis, (2) tenaga yang diperlukan sedikit dan tidak memerlukan keahlian tertentu, (3) subjek dapat menjawab dengan leluasa tanpa dipengaruhi oleh orang lain.

Adapun kelemahan metode skala antara lain adalah: (1) peneliti mungkin tidak dapat langsung berhadapan dengan subjek penelitian, sehingga bila hal-hal yang kurang jelas maka keterangan lebih lanjut sulit diperoleh, (2) biasanya skala yang dikeluarkan tidak semuanya kembali, (3) kesalahan dalam pelaksanaan penelitian, kurang jelasnya pernyataan-pernyataan akan menyebabkan kurang validnya bahan yang diperoleh.

Beberapa antisipasi yang dilakukan untuk mengatasi kelemahan skala adalah: (1) dilakukan penyusunan skala yang sebaik-baiknya, yaitu dengan menggunakan bahasa yang sederhana, jelas dan singkat untuk menghindari kesalahan interpretasi, (2) subjek diberikan alternatif jawaban, (3) subjek diberikan penjelasan tentang pengisian skala dengan benar (Walgito, 1989).

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi kerja disusun berdasarkan ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang dikemukakan oleh Sardiman (2000) yaitu tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, cepat bosan pada tugas yang rutin, dan dapat mempertahankan pendapatnya.

Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS(Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S(Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS(Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS(Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS(Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S(Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS(Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS(Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

## 2. Skala Disiplin Kerja

Selanjutnya skala disiplin kerja disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001) yaitu ketepatan waktu, penyelesaian tugas, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan tanggung jawab.

Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS(Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S(Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS(Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS(Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS(Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S(Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS(Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS(Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

### **E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

#### 1. Validitas Alat Ukur

Validitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah alat ukur. Validitas ini menyatakan ketepatan, keakuratan maupun kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu alat ukur dianggap valid apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengukuran (Azwar, 1989).

Hadi (1990) mengatakan bahwa validitas alat ukur merupakan indeks dari ketepatan atau keakuratan dan ketelitian alat ukur dalam menjalankan fungsi dan pengukurannya. Kemudian disebutkan seberapa jauh alat ukur tersebut dapat membaca dengan teliti, menunjukkan dengan sebenarnya status atau keadaan kriteria pembanding. Dalam hal ini kriteria pembanding yaitu kriteria dalam (*internal criterion*) dan kriteria luar (*external criterion*).

Pembanding yang berasal dari luar alat ukur disebut kriteria luar dan sebaliknya pembanding yang berasal dari dalam alat ukur disebut sebagai kriteria dalam yang berasal dari kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan, maka alat ukur dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Penelitian ini mengambil kriteria pembanding yang berasal dari dalam pengukuran alat itu sendiri. Caranya adalah dengan mengkorelasikan nilai-nilai tiap butir dengan nilai soalnya. Teknik statistika yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan yang dikemukakan oleh *Karl Pearson* (dalam Azwar,1992), yakni sebagai berikut :

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
- $\sum XY$  = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
- $\sum X$  = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$  = jumlah skor variabel Y
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor variabel Y
- $N$  = jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *Product Moment Pearson*) sebenarnya masih perlu dikorelasi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1996). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *part whole* adalah sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

- $r_{bt}$  = koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole
- $r_{xy}$  = koefisien korelasi sebelum dikoreksi
- $SD_y$  = standar deviasi total
- $SD_x$  = standar deviasi butir

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt (Azwar, 1997) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan :

$r_{tt}$  = indeks reliabilitas alat ukur

1 = konstanta bilangan

$Mki$  = mean kuadrat antar butir

$Mks$  = mean kuadrat antar subjek

Adapun digunakannya teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah :

- Jenis data kontinum
- Tingkat kesukarannya seimbang
- Merupakan tes kemampuan (power test), bukan tes kecepatan (speed test)

#### F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* (Azwar, 1992). Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (motivasi kerja) dengan satu variabel tergantung (disiplin kerja). Formula dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 1997):

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum XY$  = jumlah hasil kaliantar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung.

$\sum X$  = jumlah skor variabel X

$\sum Y$  = jumlah skor variabel Y

$$\begin{aligned}\sum X^2 &= \text{jumlah kuadrat skor variabel X} \\ \sum Y^2 &= \text{jumlah kuadrat skor variabel Y} \\ N &= \text{jumlah subjek}\end{aligned}$$

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.