

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dengan metode penelitian, penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan proposal penulis

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat di hitung jumlahnya. data yang sudah reliabel dan valid kemudian dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data mengenai karakteristik, yaitu nilai rata-rata, standar deviasi, variansi nilai minimum dan nilai maksimum (Sugiono, 2013:207)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis jalur atau *path analysis*

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi yang ber-alamat di Jalan Raya Kosambi -Telagasari Km 3 Klari – Karawang yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat .

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2019 s/d juni 2020.

Tabel 3.1

No	Nama kegiatan	waktu pelaksanaan											
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Okt	Nov	Desember	
		2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	
1	Validasi Tugas Akhir												
2	pengajuan judul												
3	penulisan proposal dan bimbingan												
4	Seminar Proposal revisi penguji												
5	penulisan skripsi												
6	bimbingan skripsi												
7	Sidang Skripsi												

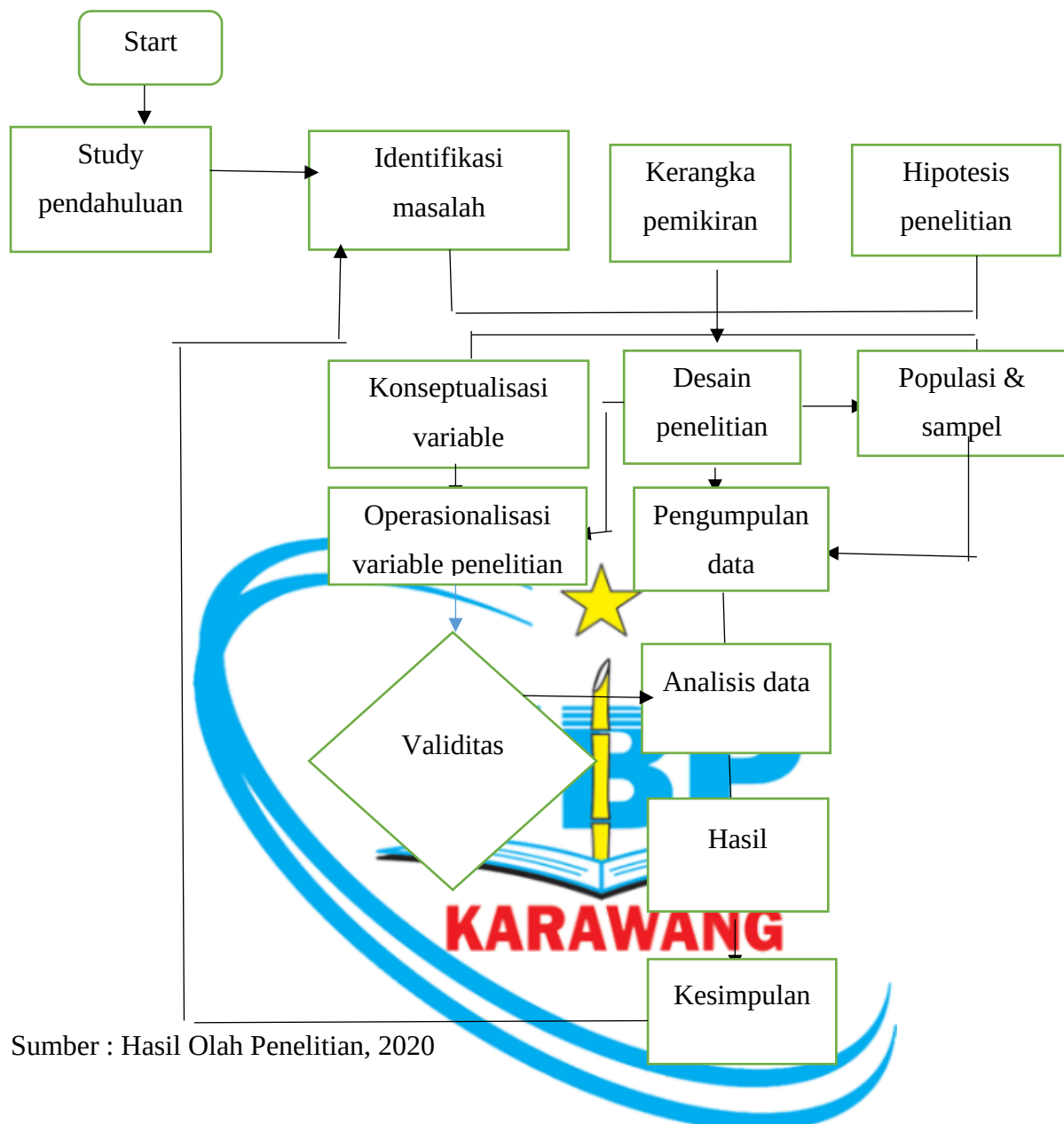
Sumber: hasil olah penelitian 2020



3.3 Desain Penelitian

Gambar 3.1

Desain penelitian



Sumber : Hasil Olah Penelitian, 2020

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait. Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Definisi variable

Variabel merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi fokus dalam penelitian. Menurut F.N. Kerlinger variabel sebagai sebuah konsep. Variabel merupakan konsep yang mempunyai nilai yang bermacam-macam. Suatu konsep dapat diubah menjadi suatu variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri. Variabel dapat dibagi menjadi variabel kuantitatif dan variabel kualitatif. Variabel kuantitatif diklasifikasikan menjadi 2 kelompok, yaitu variabel diskrit (*discrete*) dan variabel kontinu (*continuous*). (Priyono, n.d.)

Penelitian ini menggunakan dua variabel *independent* (X_1 dan X_2) dan satu variabel *dependent* (Y), variabel X_1 adalah disiplin kerja dan variabel X_2 adalah stres kerja yang merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi Y yaitu kinerja karyawan RS.Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi Karawang berikut kesimpulan definisi variable

1. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM atau suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar memiliki kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen dengan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku yang dibuat manajeme. yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

2. Stress kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang mempunyai bahaya atau ancaman, suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang, yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki

seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

3.4.1.1. Displin Kerja (X1)

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Kementerian Agama Karawang.

2. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

3. Taat terhadap peraturan instansi

Peraturan dasar dengan cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

Operasionalisasi variabel kedisiplinan untuk memperoleh data tersebut, maka skala yang digunakan untuk kuisioner dalam penelitian ini dengan gradasi 1-5 di mana:

Sangat Tidak setuju (STD)	= Diberi Bobot / Skor 1
Kurang setuju (KS)	= Diberi Bobot / Skor 2
Cukup Setuju (CS)	= Diberi Bobot / Skor 3
Setuju (D)	= Diberi Bobot / Skor 4
Sangat Setuju (SS)	= Diberi Bobot / skor 5

3.4.1.2. Stres Kerja (X2)

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi (Handoko., 2014:201), yaitu:

1. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

2. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasan mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.

3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena job description

tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dilakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

Operasionalisasi variabel pelatihan untuk memperoleh data tersebut, maka skala yang digunakan untuk kuisioner dalam penelitian ini dengan gradasi 1-5 di mana:

Sangat Tidak setuju (STD) = Diberi Bobot / Skor 1

Kurang setuju (KS) = Diberi Bobot / Skor 2

Cukup Setuju (CS) = Diberi Bobot / Skor 3

Setuju (D) = Diberi Bobot / Skor 4

Sangat Setuju (SS) = Diberi Bobot / skor 5

3.4.1.3. Kinerja (Y)

Kinerja dapat diukur dari indikator yang dikemukakan Anwar Prabu (2010:9) yang dibagi kedalam empat dimensi dengan sepuluh indikator yaitu:

Dimensi

1. Kualitas Kerja

Indikator sebagai berikut:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan
- c. Kerapihan
- d. Ketelitian
- e. Hasil Kerja

2. Kerja Sama

Indikator sebagai berikut:

- a. Jalin kerja sama
 - b. Kekompakan
3. Tanggung Jawab

Indikator sebagai berikut:

- a. Hasil kerja
 - b. Mengambil keputusan
4. Inisiatif

Indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Operasionalisasi variabel kinerja untuk memperoleh data tersebut, maka skala yang digunakan untuk kuisioner dalam penelitian ini dengan gradasi 1-5 di mana:

Sangat Tidak setuju (STD)	= Diberi Bobot / Skor 1
Kurang setuju (KS)	= Diberi Bobot / Skor 2
Cukup Setuju (CS)	= Diberi Bobot / Skor 3
Setuju (D)	= Diberi Bobot / Skor 4
Sangat Setuju (SS)	= Diberi Bobot / skor 5



3.4.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian kedalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Sesuai judul penelitian yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , maka terdapat tiga variabel penelitian, yaitu:

- a. Disiplin kerja (X1)
 - b. Stress Kerja (X2)
 - c. Kinerja Karyawan (Y)
1. Agar lebih jelas operasionalisasi variabel independen (Disiplin kerja dan Stres kerja) dan operasionalisasi variabel dependen (Kinerja karyawan) dalam penelitian ini akan disajikan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tablel 3.2
Operasionalisasi variable

Variable	Dimensi	Indicator	Skala	Butir pernyataan
1. disiplin kerja	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Jam masuk kerja b. Jam pulang c. Istirahat yang tepat waktu	Ordinal	1 2 3
	2. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan	a. Melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan. b. Tugas c. Tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.	Ordinal	4 5 6
	3. Taat terhadap peraturan instansi	a. Berpakaian b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.	Ordinal	7 8
	4. Taat terhadap peraturan lainnya	a. Aturan tentang apa boleh dan tidak nya dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.	Ordinal	9

Table lanjutan 3.2
Operasional variable

Variable	Dimensi	Indicator	Skala	Butir pernyataan
2. Stres kerja	1. kondisi pekerjaan	a. Beban kerja berlebihan	Ordinal	10
		b. Jadwal bekerja		11
		c. Bahaya fisik		12
	2. Stres karena peran	a. Ketidakjelasan peran b. Adanya perbedaan peran gender	Ordinal	13 14
	3. Factor interpersonal	a. Kurangnya perhatian manajemen kepada karyawan	Ordinal	15
	1. Perkembangan karir	a. Promosi jabatan yang lebih rendah dari jabatannya b. Ambisi yang berlebihan	Ordinal	16 17
	5. struktur organisasi	a. struktur yang kaku dan tidak bersahabat b. pengawasan dan pelatihan tak seimbang c. ketidakikutsertaan membuat keputusan	Ordinal	18 19 20
	6. tampilan rumah pekerjaan	a. mencampurkan masalah pribadi dengan pekerjaan	Ordinal	21
		b. stres karena memiliki 2 pekerjaan	Ordinal	22
3. Kinerja	1. Kualitas Kerja	a. Kecepatan	Ordinal	23
		b. Kemampuan		24

		c. Kerapihan d. Ketelitian e. Hasil Kerja		25 26 27
	2. Kerja Sama	a. Jalin kerja sama b. Kekompa kan	Ordinal	28 29
	3. Tanggung Jawab	a. Hasil kerja b. Mengambil keputusan	ordinal	30 31
	4. Inisiatif	a. Kemampuan	Ordinal	32

Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129), Menurut Handoko (2014, hal. 201), Anwar Prabu (2010:9)

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

sumber data dalam penelitian ini menggunakan data berupa data internal dan data eksternal :

1. Data internal

Data internal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi suatu organisasi secara internal dimana data yang digunakan mencakup data absensi karyawan dan data yang lainnya yang mendukung sebagai data empiric dalam penelitian.

2. Data eksternal

Data eksternal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi diluar organisasi data eksternal ini mencakup data berdasarkan observasi maupun pengamatan dan survey ke lapangan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yang dianggap mewakili pendapat dari populasi yang ada.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menunjang penelitian maka diperlukan data , teori , informasi yang sesuai jelas mendukung agar dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang sebenarnya, oleh karena itu penulis menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Kepustakaan (Study Library)

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mengkaji dan memahami berbagai macam bahan bacaan yang erat kaitannya dengan sasaran penelitian seperti literature – literature dari buku , artikel , catatan kuliah dan media internet yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi

2. Pengumpulan data lapangan

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian langsung (observasi) terhadap objek yang diteliti dengan melalui kegiatan :

- a. Wawancara yaitu melakukan komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan maupun instansi yang berhubungan dengan objek penelitian yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan
- b. Observasi merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap keadaan lingkungan instansi Rumah Sakit Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi Karawang.
- c. Kuesioner

Kuesioner merupakan Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Table 3.3

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3

Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

3.6 Teknik Penentuan Data

3.6.1 Populasi, Sample Dan Teknik Sampling

Populasi, Sampel, dan, Teknik Sampling pada hakikat nya konsepsi populasi dan sample penelitian berisis tentang data penelitian dan bukan sumber data atau orang sebaga tempat penggalian data.

1. Populasi

Sugiyono (2013:62) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang memiliki kuanitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelilti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi Karawang Jawa Barat yaitu berjumlah 487 karyawan

2. Sampel Penelitian

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010, hal. 186) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus slovin:

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

Sumber: Sangadji dan Sopiah (2010, hal. 189)

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir antara 1% - 5%.

Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan di RS. Citra Sari Husada pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan tingkat kesalahan yang 10 % karena melihat kondisi melonjaknya angka penyebaran Covid 19 di Karawang di RS Citra Sari Husada melakukan pengetatan pembatasan jarak/pengtatanSosial

Distancing untuk menekan angka penyebaran Covid 19 dikarawang maka dari itu pihak RS mebatasi jumlah sampel hanya 83 sampel dari total populasi yang berjumlah 487 .

Untuk itu dalam penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan yang 10% atau 0,10 Maka sampel akan dicari dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{487}{1 + 487(10\%)^2}$$

= 83 orang

3. Teknik sampling

Menurut Sugiyono (2017:81) mengemukakan teknik sampling adalah sebagai berikut : "Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan." Menurut Sugiyono (2017: 82) Probability Sampling dapat didefinisikan sebagai berikut: "Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel."

Sedangkan Non-Probability Sampling menurut Sugiyono (2017:84) adalah sebagai berikut: "Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel."

Teknik pengambilan keputusan sampel atau bisa juga disebut dengan teknik sampling dalam penelitian ini adalah karyawan RS.Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi Karwang maka teknik sampling yang diambil adalah "*sample random sampling*"

Data primer : Merupakan data yang diperoleh dari sumber utama baik individu maupun perorangan.

Data sekunder : Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain.

3.7 Pengujian Keabsahan Data

3.7.1 Uji Validitas dan Realibilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas ini adalah sejauh mana ukuran nilai atau skor yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengamatan serta pengukuran. Hasil pengukuran non fisik merupakan hasil yang umumnya berkaitan dengan validitas, serta berkaitan dengan karakteristik psikologis, hasil pengukurannya diharapkan dengan menggambarkan atau memberikan nilai atau skor suatu karakteristik lain yang menjadi perhatian utama. Ada beberapa macam validitas umum yang dibagi menjadi tiga, yaitu validitas isi, validitas konstruk serta validitas eksternal, yang digunakan untuk menguji apakah pertanyaan dan pernyataan telah mengukur aspek yang sama digunakan validitas konstruk.

Mengukur validitas konstruk dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor menggunakan rumus teknik korelasi diatas 0,30, maka nanti akan didapatkan bahwa data yang diperoleh dari semua pertanyaan atau pernyataan merupakan data yang valid, namun koefisien korelasi dibawah 0,30 maka data tersebut tidak valid (Sugiono, 2016:126). Pengujian validitas data penelitian ini menggunakan SPSS 24.

Mengukur Validitas Konstruk teknik korelasi product moment → mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Rumus uji Validitas sebagai berikut

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

r: koefisien korelasi product moment

X: skor tiap pertanyaan/item

Y : skor total n : jumlah responden

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan tingkat konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 (Rifkhan, 2018). Pengujiannya dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*, untuk keperluan tersebut maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok yaitu kelompok instrumen ganjil dan instrumen genap (Sugiono, 2016:131).

Dengan Rumus sebagai berikut

$$r = \frac{n\alpha^2 - M(n - M)}{\alpha^2(n - 1)}$$

r : reliabilitas test

n : banyak soal dalam test itu

α : standar deviasi dari nilai total masing-masing item

M : rata-rata hitung dari nilai total masing-masing item

3.7.1.3 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai distribusi normal ataupun tidak dengan mendeteksi nilai uji Kurva *Histogram* dan Grafik Normal *Probability Plot* (Rifkhan, 2018). Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan melihat pada grafik distribusi normalitas serta dengan melakukan pengujian *kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Angka signifikan (sig) < 0,05 maka data berdistribusi secara normal
2. Angka signifikan (sig) > 0,05 maka data tidak berdistribusi secara normal

Apabila sebuah variabel memiliki sebaran data yang tidak berdistribusi secara normal, maka perlu dilakukan penyisihan data yang menyebabkan terjadinya ketidaknormalan data dan dalam pengujian ini menggunakan SPSS 24.

3.8 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.8.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Perhitungan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul lalu membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiono, 2016:147). Analisis ini menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti untuk dapat mendapatkan hasil survey yang mengacu kepada hasil pengukuran antara lain dengan menggunakan instrumen dari skala *likert*, meliputi analisis rentang skala :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{M}$$

dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban (skor = 5)

Rentang skala (RS) sebesar :

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 83 orang, menggunakan skala *Likert* pada nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5. Berikut perhitungan skalanya:

Perhitungan skala terendah:

= skor terendah x jumlah sampel (n)

= 1 x 83 = 83

Perhitungan skala tertinggi:

= skor tertinggi x jumlah sampel (n)

= 5 x 83 = 415

Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan rentang skalanya adalah:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{M}$$

$$RS = \frac{83 (5 - 1)}{5} = 66$$



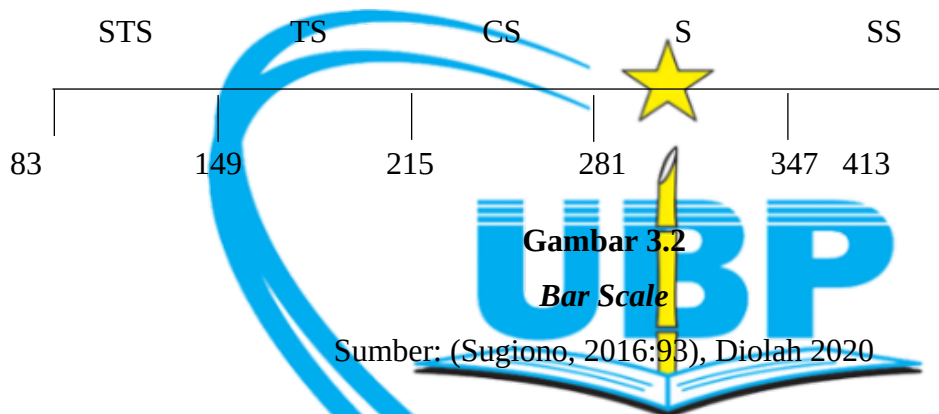
Tabel 3.4
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Disiplin kerja	stres kerja	Kinerja karyawan

1	83 – 149	Sangat Tidak setuju	Sangat Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju
2	149,1 – 215	Tidak setuju	Tidak setuju	Tidak setuju
3	215,1 – 281	Cukup setuju	Cukup Setuju	Cukup setuju
4	281,1 – 347	Setuju	Setuju	Setuju
5	347,1 – 413	Sangat setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber: (Sugiono, 2016:93), Diolah 2020

Berikut adalah rentang skala yang digambarkan atau disajikan menggunakan *Bar Scale* (bar skala):



Sumber: (Sugiono, 2016:93), Diolah 2020

3.8.2 Rancangan Analisis Verifikatif

Menurut Masyhuri dan Zainudin (2011:51), analisis verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya, apabila dilaksanakan untuk nebguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah pernah dilaksanakan ditempat lain, dalam mengatasi masalah yang serupa dalam kehidupan.

Rancangan analisis verifikatif ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) berfungsi untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi karawang.

3.8.3 Transformasi Data

Penelitian ini menggunakan metode tranformasi data uji MSI (*Method of Successive Interval*), berarti data yang terkumpulkan merupakan skala *Likert* dan perlu di ubah menjadi data interval. Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametik yang mana data setidaknya berskala interval. Data

secara statistik, terutama pada statistik parametrik (statistik yang tergantung pada distribusi tertentu dan menetapkan adanya syarat-syarat tertentu tentang parameter populasi seperti pengujian hipotesis dan penaksiran parameter).

Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut (Riduwan & Kuncoro, 2014:30):

1. Pertama, perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan, setelah diisi dan ditabulasi kemudian diproses dengan cara mengelompokkan sesuai dengan alternatif jawaban yang ada.
2. Menentukan frekuensi pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor atau nilai 1, 2, 3, 4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Menentukan proporsi kumulatif setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Menggunakan tabel distribusi normal hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan koordinat *curve* normal baku.
7. Menentukan *scale value* dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Skala (NS)} = \frac{(\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus seperti berikut:

$$Y = NS + K$$

$$K = 1 + (NS \text{ min})$$

3.8.4 Analisis Korelasi

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi produk moment (*correlation product moment*). Analisis ini merupakan salah satu pendekatan untuk mengetahui keeratan suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

X = Variabel Bebas (*Independent*)

Y = Variabel Terikat (*Dependent*)

Sumber: (Sugiono, 2016:183)

Untuk dapat memberikan penafsiran koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat digunakan pedoman ketentuan seperti tabel berikut:

Tabel 3.5
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (sugyono, 2016:184)

3.8.5 Analisis Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Citra Sari Husada karawang dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

CD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

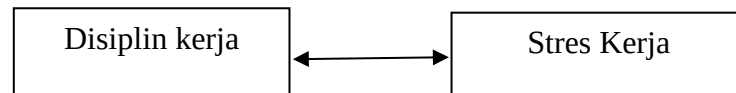
Sumber: (Sugiono, 2014:216)

3.8.6 Teknik Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *Path Analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat.

Adapun model analisis jalur penelitian ini dapat di lihat pada gambar:

1. Analisis Jalur Hubungan disiplin dengan Stres Kerja



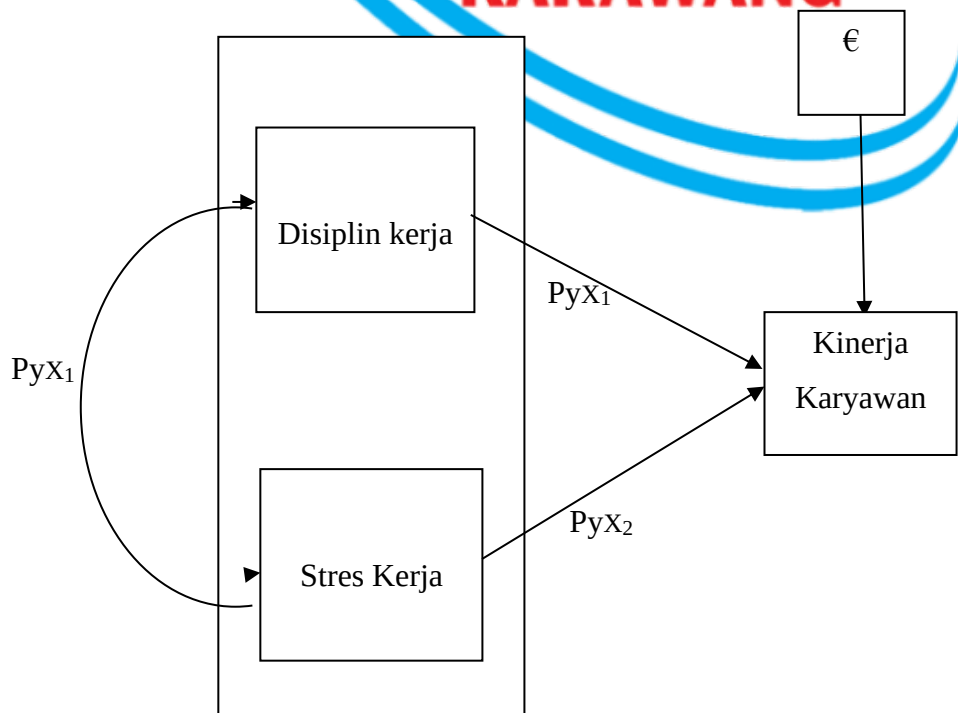
2. Analisis Jalur Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan



3. Analisis Jalur Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja pegawai



4. Analisis Jalur Pengaruh simultan Disiplin kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan adalah :



Gambar 3.3

Analisis Jalur

X1 : Disiplin kerja

X2 : Stres kerja

Y : Kinerja karyawan

Pyx1 : Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X1 terhadap Y

Pyx2 : Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X2 terhadap Y

py€1 : Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

3.8.7 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang Ilmu Statistika Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan Hipotesis (Hypothesis) atau Hipotesa.

Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat objektif. uji hipotesis kadang disebut juga "konfirmasi analisis data". Keputusan dari uji hipotesis hampir selalu dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol. Ini adalah pengujian untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol adalah benar. Daerah kritis (bahasa Inggris: critical region) dari uji hipotesis adalah serangkaian hasil yang bisa menolak hipotesis nol, untuk menerima hipotesis alternatif. Daerah kritis ini biasanya disimbolkan dengan huruf C.

Pengujian berdasarkan sisinya. Terdapat 2 Jenis Pengujian Formulasi H_0 dan H_1 , antara lain :

Dalam menentukan formulasi pernyataan H_0 dan H_1 maka harus mengetahui jenis pengujian Pengujian berdasarkan sisinnya, terdapat 2 jenis pengujian formulasi H_0 dan H_1 Yaitu :

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilaksanakan dengan membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel. Nilai Thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficients. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T :

a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai Thitung dibandingkan dengan Ttabel dan ketentuannya sebagai berikut :

Jika $Thitung > Ttabel$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $Thitung < Ttabel$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jenis-jenis Statistik Uji Hipotesis yang sering digunakan:

1. 1 sampel z test (Pengujian z satu sampel)

Digunakan jika data sampel melebihi 30 ($n > 30$) dan simpangan baku (standar deviasi) diketahui.

2. 1 sampel t test (Pengujian t satu sampel)

Digunakan jika data sampel kurang 30 dari ($n < 30$) dan simpangan baku (standar deviasi) diketahui.

3. 2 sampel t test (Pengujian t dua sampel)

Digunakan jika ingin membandingkan 2 sampel data.

4. Pair t test (Pengujian pasangan t)

Digunakan apabila ingin membandingkan 2 pasang data.

5. 1 Proportion test (Pengujian proporsi 1 sampel)

Digunakan untuk menguji Proporsi pada 1 populasi

6. 2 Porportion test (Pengujian proporsi sampel)

Digunakan untuk menguji Perbandingan Proporsi 2 populasi.

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} - 2r\left(\frac{s_1}{\sqrt{n_1}}\right)\left(\frac{s_2}{\sqrt{n_2}}\right)}}$$

KETERANGAN :

$\bar{x}_1$ = Rata-rata sampel 1

$\bar{x}_2$ = Rata-rata sampel 2

s_1 = Simpangan baku sampel 1

s_2 = Simpangan baku sampel 2

s_1^2 = Varians sampel 1

s_2^2 = Varians sampel 2

r = Korelasi antara dua sampel

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji Simultan dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari Fhitung dan Ftabel. Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA (Analysis Of Variance). Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_a : \beta_1 \text{ \& } \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Selanjutnya hasil hipotesis Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Rumus uji F

$$F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$$

Di mana:

s_1^2 = variansi kelompok 1

s_2^2 = variansi kelompok 2

a. Hipotesis pengujian:

$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$ (varians data homogen)

$H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ (varians data tidak homogen)

