

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan metode survei memanfaatkan kuesioner. Menurut Sugiyono (2015:8), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuantitatif/statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang bersifat deskriptif dan verifikatif yang akan digunakan dalam penelitian ini”.

Jenis penelitian ini ialah penelitian berbentuk survey. Survey ialah cara mengumpulkan data atau informasi dengan meneliti langsung objek yang mewakili populasi. Sudirjo et al. (2020) menjelaskan bahwa penelitian survei terdiri dari mengumpulkan data dan menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang subjek penelitian. Dengan jenis penelitian riset kausalitas yaitu hubungan sebab akibat antara variabel yang satu dan yang lain, yaitu antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan riset kausal yaitu pembuktian hubungan sebab dan akibat antar variabel (Sugiyono, 2018:39).

Hal ini dikarenakan dalam memberikan gambaran (*description*) suatu kejadian atau gejala, menggunakan alat statistik. Penelitian ini dilakukan pada kinerja karyawan dengan subjek penelitian karyawan divisi *Sales Marketing* pada PT. Mandom Indonesia, Tbk. Pemakaian kuesioner adalah salah satu instrumen pengumpulan data pada penelitian ini, berupa pertanyaan serta jawaban dan responden hanya memilih salah satu dari alternatif jawaban yang ada.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mandom Indonesia, tbk. yang beralamat di Kawasan Industri MM2100 Blok PP, Jalan Irian, Jatiwangi, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17520.

Berdasarkan survey dan perolehan data yang diperlukan dalam menyusun penelitian ini maka peneliti melakukan penelitian pada PT. Mandom Indonesia, tbk.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 9 bulan pada bulan Mei 2022 sampai dengan Januari 2023

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

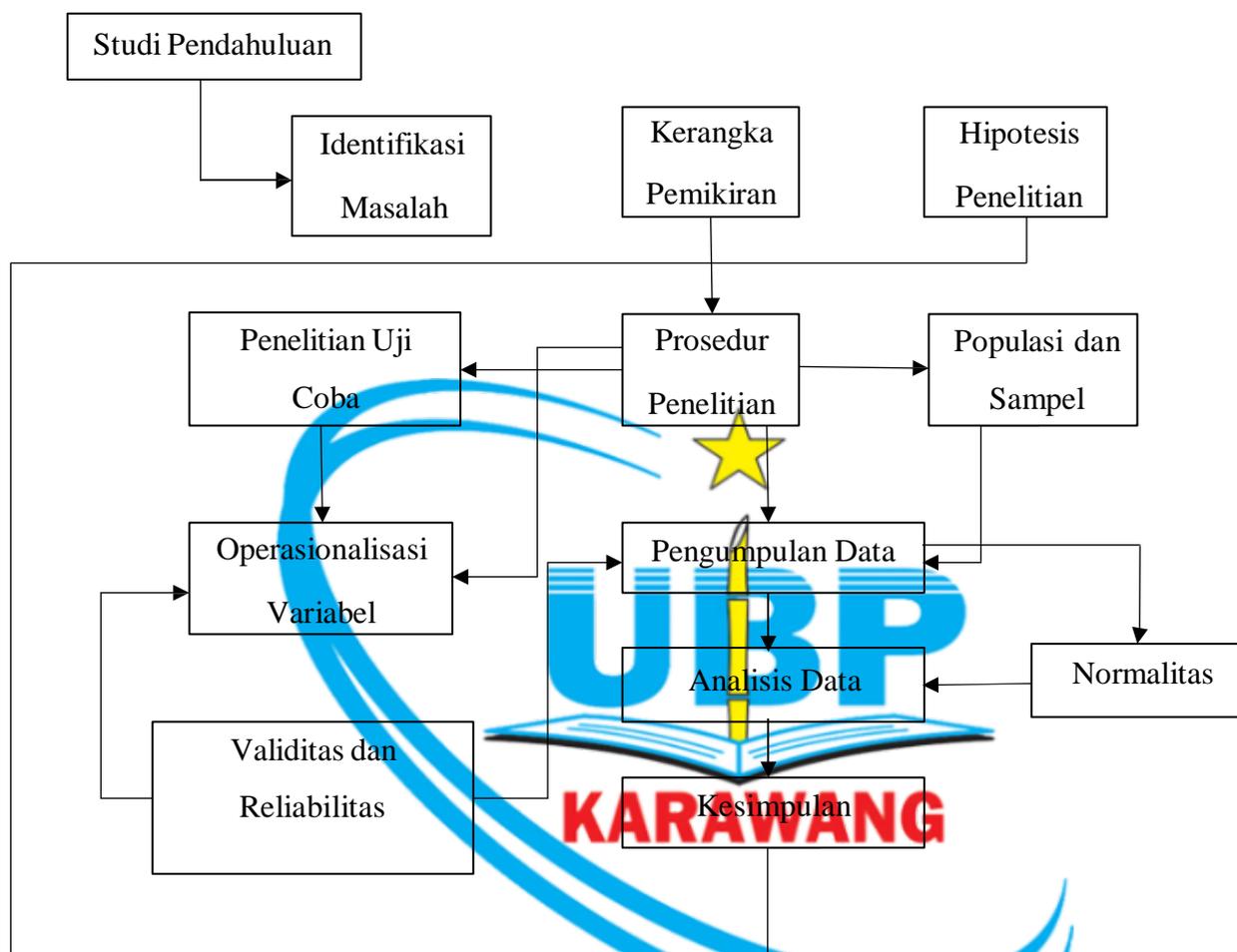
NO	KEGIATAN	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agst 2022	Sept 2022	Okt 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023
1	Penulisan Proposal	■								
2	Perbaikan Proposal		■	■						
3	Seminar Proposal				■					
4	Pengurusan Data				■					
5	Pengumpulan Data dan Observasi				■					
6	Analisis Data					■	■			
7	Penulisan Skripsi					■	■	■		
8	Perbaikan Skripsi								■	
9	Sidang Skripsi									■

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2022

3.3 Desain Penelitian

Menurut Nazir Moh (2014), desain penelitian adalah keseluruhan proses yang diperlukan pada perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Adapun desain

dalam penelitian ini terdiri dari tahapan-tahapan penelitian yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Sumber: Sugiyono (2016:298)

Berdasarkan pada gambar 3.1 itu, dijelaskan tahap demi tahap pada desain penelitian. Tahap pertama yaitu studi lebih dahulu dilaksanakan dengan cara melakukan observasi dan wawancara untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan kemudian dijadikan sebagai latar belakang. Lalu setelah itu identifikasi masalah, menjadi dasar pembuatan kerangka pemikiran dan selanjutnya memutuskan hipotesis penelitian.

Tahap kedua adalah membuat sebuah desain penelitian sebagai kerangka melakukan penelitian. Setelah tahapan kedua tentukan populasi dan sampel akan jadi responden untuk penelitian. Pada jumlah sampel yang dikumpulkan maka

didapatkan rata-rata para responden lalu dianalisis menggunakan linear regresi berganda. Data sudah dikumpulkan dari responden dilakukan uji validitas lebih dahulu. Sebelum dilakukan analisis, bila data valid maka data tersebut dapat dianalisis sedangkan apabila data yang diterima tidak valid lalu dipikirkan apakah akan diikuti dalam analisis atau melihat pada definisi variabel penelitian secara operasional. Sesudah itu melakukan uji Reliabilitas dan uji normalitas untuk mengetahui nilai tersebut reliabel dan normal atau tidak, sedangkan jika tidak Reliabilitas dan normalitas maka harus melakukan analisis kembali.

Tahapan terakhir adalah menyimpulkan atas semua hasil analisis dan menginterpretasikan hasil yang didapat. Penyusunan proposal ini, diperlukan informasi dan data yang lengkap, relevan dan akurat. Sehingga informasi dan data yang didapatkan sama dengan permasalahan dan desain penelitian yang digolongkan dengan tujuan penelitian, metode penelitian, jenis data dan model analisis, dan tingkat eksplansi.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) "Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari kegiatan yang memiliki ragam tertentu dan telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari lalu disimpulkan". Definisi variabel penelitian harus diringkaskan untuk menghindari kekeliruan dalam mengumpulkan data.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu variabel bebas/ *Independent Variable* (X_1), (X_2) dan variable terikat/ *Dependent Variable* (Y). Dalam hal ini, variabel X_1 adalah motivasi dan variabel X_2 adalah disiplin kerja merupakan variabel yang mempengaruhi variabel Y yaitu kinerja karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk. dalam penelitian ini akan dijelaskan variabel utama yang akan digunakan dalam penelitian, sub variabel dan indikator yang dijadikan bahan pengukuran sebagai berikut:

3.4.1 Definisi Konseptual Variabel

Menurut Chourmain dalam Puspitawati (2013:48) bahwa definisi konseptual variabel yaitu menjelaskan konsep secara jelas dan singkat dengan penarikan batasan agar mudah dimengerti.

1. Definisi Konseptual Motivasi (X_1)

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Mengacu dari Veithzal dan Basri (2016:837) dimensi dan indikator motivasi kerja dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Ada empat indikator dalam dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*) yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk bekerja efektif dan efisien
 - b. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - c. Kebutuhan meningkatkan kemampuan
 - d. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
- 2) Tiga indikator didalam dimensi kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*) yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan ikut serta dan bekerja sama
 - c. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
- 3) Terdapat tiga indikator dalam dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) yaitu:
 - a. Kebutuhan memberikan pengaruh
 - b. Kebutuhan memimpin dan bersaing dengan beberapa pengertian
 - c. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggungjawab

2. Definisi Konseptual Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Hasibuan (2016:193), “kedisiplinan adalah kunci kesuksesan perusahaan dalam menggapai setiap tujuannya. Kedisiplinan wajib diterapkan dalam perusahaan karena bisa berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dalam perusahaan. Disiplin masuk kedalam fungsi penting perusahaan karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang mampu dicapainya. Sebaliknya, tidak adanya disiplin sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Pada halnya ada indikator tingkat kedisiplinan pegawai pada perusahaan. Menurut H. Malayu Hasibuan (2016:194) indikator disiplin yaitu:

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia bekerja serius dan disiplin dalam mengerjakannya.

Terdapat dua indikator untuk mengukur didalam dimensi tujuan kemampuan yaitu:

- a. Pegawai hadir ditempat kerja tepat waktu
- b. Tahap kehadiran pegawai selama bekerja

2. Tingkat Kewaspadaan Pegawai

Dalam pelaksanaan pekerjaannya pegawai selalu menyeluruh dalam perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

Ada dua indikator untuk mengukur dimensi tingkat kewaspadaan yaitu:

- a. Menjaga dan merawat peralatan kerja
- b. Kewaspadaan dan hati hati dalam bekerja

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Ada tiga indikator yang diukur dalam dimensi ketaatan pada standar kerja yaitu:

- a. Bekerja sesuai jam kerja
- b. Bekerja sesuai tugasnya
- c. Memiliki rasa tanggungjawab dalam bekerja

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Ada dua indikator dalam dimensi ketaatan pada peraturan kerja yaitu:

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan
- b. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja perusahaan

3. Definisi Konseptual Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Arif Ramdhani (2014:68) definisi kinerja yaitu “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Arif Ramdhani (2014:68) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja yang dikemukakan dari teori Dessler yaitu:

1. Kualitas/Kuantitas Kerja
 - a. Menggunakan jam kerja secara produktif
 - b. Menangani berbagai tanggungjawab dengan efektif
 - c. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan
2. Perencanaan/Organisasi
 - a. Mencari pedoman saat ada yang tidak jelas
 - b. Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan
3. Inisiatif/Komitmen
 - a. Saat bekerja menunjukkan tanggungjawab pribadi
 - b. Mendukung tujuan dengan cara menawarkan bantuan
 - c. Bekerja dengan pengawasan yang minimal
 - d. Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja
4. Penyelesaian Masalah/Kreativitas
 - a. Mengidentifikasi masalah
 - b. Merumuskan alternatif pemecahan masalah
 - c. Melakukan tindakan yang sesuai
 - d. Memastikan masalah telah diselesaikan
5. Kerja Tim dan Kerja Sama
 - a. Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan
 - b. Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan

- c. Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif
6. Komunikasi (Lisan dan Tulisan)
- a. Menjaga keharmonisan hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan
 - b. Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014) “definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik”. Dari variabel itu sendiri berikut adalah penjelasannya:

1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah sebuah acuan dan dorongan dari eksternal maupun internal untuk seorang individu dalam mencapai tujuan tertentu.

Mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) beberapa dimensi dan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Motivasi

No	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Motivasi (X1)	Kebutuhan akan Prestasi (<i>Need Achievement</i>)	Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas	Ordinal	1-2
		Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi	Ordinal	3-6
		Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan	Ordinal	7
		Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien	Ordinal	8

Tabel 3.3
Operasional Variabel Motivasi Lanjutan

No	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
	Kebutuhan akan Afiliasi (<i>Need Affiliation</i>)	Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan	Ordinal	9
		Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama	Ordinal	10
		Kebutuhan untuk diterima	Ordinal	11
	Kebutuhan akan Kekuasaan (<i>Need for Power</i>)	Kebutuhan untuk memberikan pengaruh	Ordinal	12
		Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab	Ordinal	13-14
		Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing	Ordinal	15

Sumber : Veithzal dan Basri (2016:837)

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan sikap yang harus dimiliki dan dapat diterapkan oleh setiap individu demi kemajuan sebuah perusahaan. Disiplin kerja termasuk kedalam faktor penting dalam penilaian diri dan sangat berdampak pada kinerja pegawai. Menurut H. Malayu Hasibuan (2012:194) indikator disiplin yaitu:

Tabel 3.4
Operasional Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Disiplin Kerja (X2)	Tujuan Kemampuan	Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja	Ordinal	1-2
		Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja	Ordinal	3
	Kewaspadaan Karyawan	Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja	Ordinal	4
		Menjaga dan merawat peralatan kerja	Ordinal	5

Tabel 3.5
Operasional Variabel Disiplin Kerja Lanjutan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
	Ketaatan pada Peraturan Kerja	Pemahaman pegawai atas peraturan kerja	Ordinal	6
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja	Ordinal	7
	Ketaatan pada Standar Kerja	Memiliki rasa tanggungjawab saat bekerja	Ordinal	8-9
		Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya	Ordinal	10-11
		Bekerja sesuai dengan jam kerja	Ordinal	12
	Etika Kerja	Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja	Ordinal	13-15

Sumber: H. Malayu Hasibuan (2012:194)

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan poin penting yang dilihat dan dinilai manajemen karena hal itu merupakan hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan, dan kinerja juga sangat di perhatikan untuk melihat dan mengetahui seberapa baik pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab itu.

Arif Ramdhani (2014:68) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja menurut teori Dessler yaitu:

Tabel 3.4
Operasional Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Kinerja (Y)	Kualitas/Kuantitas Kerja	Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu	Ordinal	1
		Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan	Ordinal	2
		Menangani berbagai tanggung jawab secara aktif	Ordinal	3

Tabel 3.5
Operasional Variabel Kinerja Lanjutan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
	Perencanaan/ Organisasi	Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban	Ordinal	4
		Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan	Ordinal	5
	Inisiatif/ Komitmen	Menunjukkan tanggungjawab pribadi	Ordinal	6
		Menawarkan bantuan	Ordinal	7
		Bekerja dengan pengawasan yang minimal	Ordinal	8
	Penyelesaian Masalah/ Kreatifitas	Mengidentifikasi dan menganalisis masalah	Ordinal	9
		Merumuskan alternatif pemecahan masalah	Ordinal	10
		Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai	Ordinal	11
	Kerja Tim dan Kerja Sama	Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan	Ordinal	12
		Mampu beradaptasi	Ordinal	13
	Komunikasi	Menyampaikan informasi dan ide	Ordinal	14
		Mendengar dengan hati-hati	Ordinal	15

Sumber : Arif Ramdhani (2014:68)

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 185 karyawan divisi *Sales Marketing* di PT. Mandom Indonesia, tbk.

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:120) menyebutkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Secara matematis, rumus slovin ditulis dengan $n = N / (1 + (N \times e^2))$. Dalam rumus tersebut, terlihat unsur-unsur rumus seperti n , N , dan e . Berikut adalah penjelasannya:

- n adalah jumlah sampel yang dicari
- N adalah jumlah populasi
- e adalah *margin error* yang ditoleransi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 185 karyawan sehingga presentase kelonggaran yang digunakan 5% dan hasil perhitungan yang didapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= N / (1 + (N \times e^2)) \\
 &= 185 / (1 + (185 \times 5\%^2)) \\
 &= 185 / (1 + (185 \times 0.05^2)) \\
 &= 185 / (1 + (185 \times 0.0025)) \\
 &= 185 / (1 + 0.46) \\
 &= 185 / 1.46 \\
 &= 126 \text{ karyawan divisi } \textit{sales marketing}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 126 orang dari seluruh total karyawan divisi *sales marketing* di PT. Mandom Indonesia, tbk.

3.5.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:81) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian. Untuk menentukan

sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling”. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan non probability sampling/ sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:126) menyebutkan “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan teknik Sampling Purposive (*Purposive or Judgemental Sampling*) yakni pengambilan sampel berdasarkan seleksi khusus. Peneliti membuat kriteria tertentu siapa yang dijadikan sebagai informan penelitian yakni tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia, Tbk. maka peneliti mengambil informan yaitu karyawan divisi sales marketing di PT. Mandom Indonesia, Tbk.

3.6 Pengumpulan Data Penelitian

3.6.1 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang diambil dengan cara peninjauan catatan lapangan, wawancara, dan penggunaan dokumen. Data primer didapatkan secara langsung dari hasil observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarkan responden yang sesuai dengan sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi merupakan sumber data primer. Adapun dalam penelitian ini sumber datanya adalah karyawan divisi *Sales Marketing* PT. Mandom Indonesia, Tbk.

2. Data Sekunder

Data yang didapat secara tidak langsung dari pihak luar ada hubungan dengan penelitian seperti mengumpulkan sejarah perusahaan, struktur organisasi, studi kepustakaan, dokumentasi, dan arsip tulis yang ada hubungannya dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini disebut data sekunder.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan data sebagai langkah terpenting saat melakukan penelitian, data yang terkumpulkan dijadikan bahan analisis penelitian, beberapa teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:188) menyebutkan bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”.

Wawancara juga termasuk percakapan secara lisan oleh orang yang duduk berhadapan diarahkan pada tanya jawab topik tertentu. Dengan teknik ini, penulis langsung berhadapan muka dan bertanya langsung agar dapat data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:192) menyebutkan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden.

Tabel 3.5

Kriteria Skala Penelitian

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono, 2013

3. Observasi

Penulis melakukan studi secara sistematis tentang fenomena sosial dan melakukan pengamatan secara langsung pada kondisi PT. Mandom Indonesia, Tbk dengan memeriksa kejadian, fenomena atau peristiwa yang terjadi di objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2016:145) menyebutkan “Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya”. Berbeda dengan kuesioner dan wawancara, teknik ini tidak terbatas pada orang saja.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Transformasi Data

Hasil dari responden yang menggunakan skala Likert untuk menanggapi kuesioner adalah data ordinal. Data harus diganti sebagai data interval sebelum dapat diperiksa secara statistik. *Metode Successive Interval* (MSI) dimanfaatkan untuk melakukan transformasi data.

MSI menurut (Sedarmayanti & Hidayat, 2011), merupakan teknik pengukuran yang secara berkala menaikkan tingkat ordinal pengukuran. Peneliti menggunakan alat tambahan (*Add-Ins*) di *Microsoft Excel* untuk meningkatkan data menjadi interval menggunakan MSI. Tindakan berikut dijalankan saat menggunakan MSI:

1. Kumpulkan dan perhatikan poin jawaban masing-masing responden dari hasil kuisisioner yang dibagikan.
2. Hitung jumlah responden (f) yang memilih opsi 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk setiap butir soal.
3. Temuan disajikan sebagai persentase setelah membagi setiap frekuensi dengan jumlah total responden (proporsi).
4. Setelah mendapatkan proporsi, jumlahkan nilai proporsi pada kolom poin secara berurutan untuk mendapatkan persentase kumulatif (proporsi).
5. unakan tabel distribusi normal untuk mendapatkan setiap derajat Z untuk setiap PF (persentase frekuensi) yang didapati.

6. Tetapkan skala (*Scale Value* = SV) pada setiap jawaban spesifik berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari Tabel Ketinggian Kepadatan.

7. Hitung skala dengan menggunakan bentuk persamaan di bawah ini :

$$SV : \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

8. Setelah menghitung SV, nilai skala ordinal disesuaikan dengan nilai minimum interval (harga negatif tersebar) yang ditetapkan menjadi 1 (satu). Persamaan berikut digunakan untuk menghitung nilai transformasi::

$$Transformed\ Scale\ Value = Y = SV + |SV_{min}| + 1$$

9. Nilai skala interval adalah nilai yang diperoleh setelah mendapatkan nilai dari nilai skala yang ditransformasikan.

3.7.2 Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125-126) menyebutkan bahwa “Uji validitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana skor atau nilai ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan. Validitas pada umumnya dipermasalahkan berkaitan dengan hasil pengukuran psikologis atau non fisik, yang menjadi perhatian utama yang berkaitan dengan karakteristik psikologis dan hasil pengukuran yang sebenarnya diharapkan dapat menggambarkan atau memberikan skor atau nilai suatu karakteristik lain. Setelah ditabulasikan maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor dan mengkorelasikan skor faktordengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya minimal 0,3 keatas konstruksi yang baik”. Alat bantu yang digunakan dalam pengolahan data disini adalah program software SPSS.

Dalam penelitian ini uji validitas yang dipakai adalah menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Correlation*. Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak, penulis menggunakan distribusi (tabel r) untuk alpha 0.05 dengan derajat kebebasan atau df (df = n – 2). Jika r hitung > r tabel,

maka instrumen atau item pernyataan yang ada dinyatakan valid. Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) menyatakan Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

3.7.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) menyebutkan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal”. Dalam pengujian ini menggunakan program *software SPSS*.

Pada uji normalitas, peneliti menggunakan cara uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai Sig. $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal (Ghozali,2013:32). Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data yang ada mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang berdistribusi normal artinya adalah data tersebut mempunyai sebaran merata sehingga benar-benar mewakili populasi.

3.7.4 Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Frekuensi

Analisis ini berfokus pada persoalan nyata sesuai aslinya saat penelitian dilakukan. Analisis deskriptif ialah jenis analisis yang dimanfaatkan untuk mengolah data dengan cara menguraikan atau menginterpretasikan informasi yang

dihimpun sesuai kebenarannya tanpa bermaksud mengangkat kesimpulan yang termakbul secara umum (Sugiyono, 2017).

Untuk membantu interpretasi hasil analisis dengan menggunakan pendekatan lain dalam penelitian, hasil temuan deskriptif ini disuguhkan dalam susunan tabulasi distribusi frekuensi. Data karakteristik responden distribusi frekuensi variabel penelitian diperoleh dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Untuk penilaian yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ditentukan mean, modus, median, standar deviasi (standar deviasi), maksimum, dan minimum. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandom Indonesia, tbk.

2. Analisis Rentang Skala

Menurut Sugiyono (2019:206) mengatakan “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis ini memakai skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis dengan menggambarkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia, tbk untuk mendapatkan hasil yang mengacu pada hasil survey pengukuran antara lain menggunakan instrumen dari skala likert, meliputi analisis rentang skala adapun formulasi analisis rentang skala adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban (Skor = 5)

RS = Rentang Skala

Hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Skala tipe kriteria

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 126 responden. Instrumen dengan skala likert pada skala terendah dengan skor satu (1) dan skala tertinggi dengan skor lima (5).

2) Perhitungan Skala

Skala terendah = skor terendah x jumlah sampel

$$= 1 \times 126 = 126$$

Skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel

$$= 5 \times 126 = 630$$

Sehingga dapat diketahui penelitian ini rentang skalanya adalah :

$$R = \frac{S (N - 1)}{N}$$

$$R = \frac{126(5 - 1)}{5} = 100,8$$



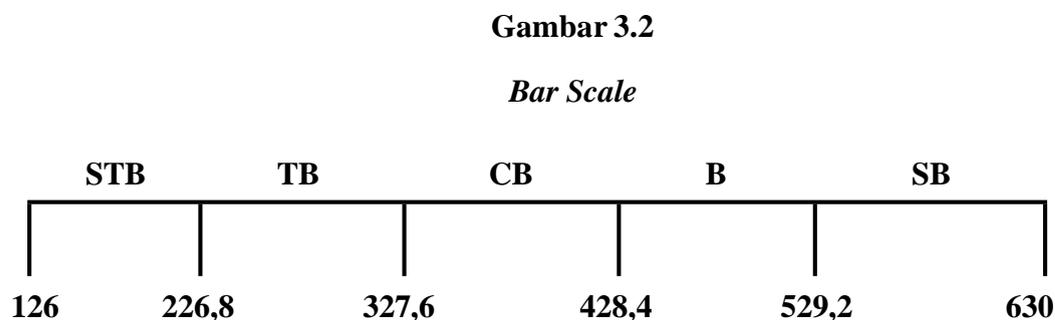
Tabel 3.6
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
1	126 – 226,8	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	226,8 – 327,6	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	327,6 – 428,4	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	428,4 – 529,2	Baik	Baik	Baik
5	529,2 - 630	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2022

Dapat dilihat pada tabel, nilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia, tbk.

Dapat dilihat rentang skala jika digambarkan melalui Bar Scale sebagai berikut:



Sumber : Sugiyono (2017:95)

3.7.5 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandom Indonesia, Tbk. Metode ini digunakan untuk mencari tahu seberapa besar dampak variabel bebas yang mempengaruhi terhadap variabel terikat. Adapun analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi dan *path analysis*. Sebelumnya untuk menganalisis korelasi, baiknya menganalisis transformasi data dengan menggunakan model MSI dan bantuan *software SPSS*.

3.7.5.1 Analisis Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan agar tahu seberapa besar presentase variabel Motivasi (X_1), dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mandom Indonesia, Tbk menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

CD = Nilai koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

3.7.5.2 Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2013:216) mengatakan “Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel, dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah analisis korelasi produk momen (*Pearson Correlation Product Moment*)”. Pembahasan yang dicari dalam analisis korelasi adalah koefisien korelasi dimana angka yang menyatakan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dengan kata lain mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

1. Analisis Korelasi Parsial

Korelasi Parsial digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antar satu variabel (*independent*) dan satu variabel lain (*dependent*) dengan melakukan kontrol terhadap variabel independen

Menurut Sugiyono (2013:248) mengatakan bahwa “Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Correlation Product Moment* menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = korelasi xy

n = jumlah sampel

X = skor per item

Y = total skor

Pada sampel, koefisien korelasi atau kuatnya hubungan antara variabel X dan Y ditulis r_{xy} . Nilai r_{xy} berkisar antara $-1 \leq r_{xy} \leq 1$.

Apabila r_{xy} bernilai positif ($0 < r_{xy} < 1$) maka hubungan antarvariabel x dan y bersifat searah, yaitu apabila satu variabel nilainya meningkat maka variabel yang lain nilainya meningkat. Atau sebaliknya, apabila satu variabel nilainya menurun maka variabel yang lain nilainya menurun. Arah hubungan positif.

Apabila r_{xy} bernilai negatif ($-1 < r_{xy} < 0$) maka hubungan kedua variabel bersifat berlawanan arah, yaitu apabila variabel yang satu nilainya meningkat maka variabel yang lain nilainya menurun atau sebaliknya. Arah hubungan negatif.

Jika telah mendapatkan hasil maka agar dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditentukan apakah besar atau kecil dapat melihat pedoman ketentuan yang ada pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.7
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 : Sugiyono (2013:246)

2. Analisis Korelasi Simultan

Menurut (Santoso et al.,2020, hal.58) nilai koefisien korelasi simultan (bersama-sama) untuk mengetahui hubungan dua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat didefinisikan sebagai berikut:

$$r_{12}^2 = \frac{\sqrt{r_{11}^2 + r_{22}^2 - 2r_{11}r_{22}} \cdot r_{12}}{1 - r_{11}r_{22}}$$

$$1 - r_{11}r_{22}$$

$$r_{12}^2$$

Keterangan :

ryx_1 : Koefisien korelasi antara variabel (X_1) terhadap variabel (Y)
 ryx_2 : Koefisien korelasi antara variabel (X_2) terhadap variabel (Y)
 rx_1x_2 : Koefisien korelasi antara variabel (X_1) terhadap variabel (X_2)

ryx_1x_2 : Koefisien korelasi antara variabel (X_1) dan (X_2) secara bersama-sama terhadap (Y)

3.7.5.3 Analisis 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 terhadap variabel terikat. Dibantu pula dengan penggunaan *software SPSS*. Model *Path Analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat. Adapun langkah-langkah menguji analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
2. Merumuskan persamaan struktural

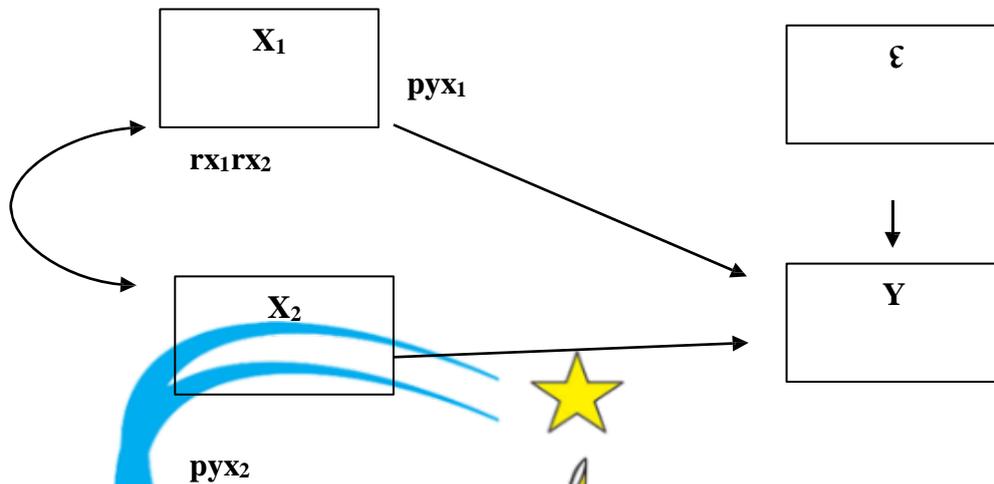
$$\eta = \beta_1\zeta_1 + \beta_2\zeta_2 + \varepsilon$$

3. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
4. Menggambarkan diagram jalur lengkap, menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan
5. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan dengan menggunakan persamaan regresi berganda
6. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) melalui pengujian secara keseluruhan hipotesis statistik yang dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_a: \beta_1 = \beta_2 \neq 0$$

Adapun rancangan analisis untuk penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.3
Path Analysis

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Persamaan analisis Jalur yaitu sebagai berikut:

$$Y = \beta_{YX_1}X_1 + \beta_{YX_2}X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ϵ = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi X1 dan X2

β_{YX_1} = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{YX_2} = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X2 terhadap Y

Kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut :

- Jika signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t (parsial) menunjukkan seberapa jauh satu variabel *independent* atau bebas secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*. Jika probabilitas Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel yakni $df = n-2$ maka hasilnya adalah signifikan. Artinya adalah terdapat pengaruh dari variabel *independent* atau bebas secara individu terhadap variabel *dependent*.

2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F (simultan) menunjukkan terkait apakah semua variabel *independent* atau bebas yang ada di dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependent* atau terikat. Diketahui jika probabilitas Sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel yakni $df = (k-1)(n-k)$ maka hasilnya adalah signifikan yakni H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga artinya terdapat pengaruh dari variabel *independent* atau bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependent*.

