

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan dalam melakukan penelitian untuk mencapai suatu tujuan dengan memecahkan sebuah permasalahan. Menurut (Sugiyono, 2018: 2) “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2018: 23) “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2017: 11) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel maupun lebih dari satu variabel”. Menurut (Sugiyono, 2017: 11) “Penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan antara diterima atau ditolak”.

1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan pada CV. Empat Saudara yang beralamatkan pada Jl. Perjuangan Kompleks Perkantoran Tanjung Mekar Karawang Barat Kabupaten Karawang Jawa Barat.

1.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama enam bulan, mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021. Jadwal penelitiannya sebagai berikut:

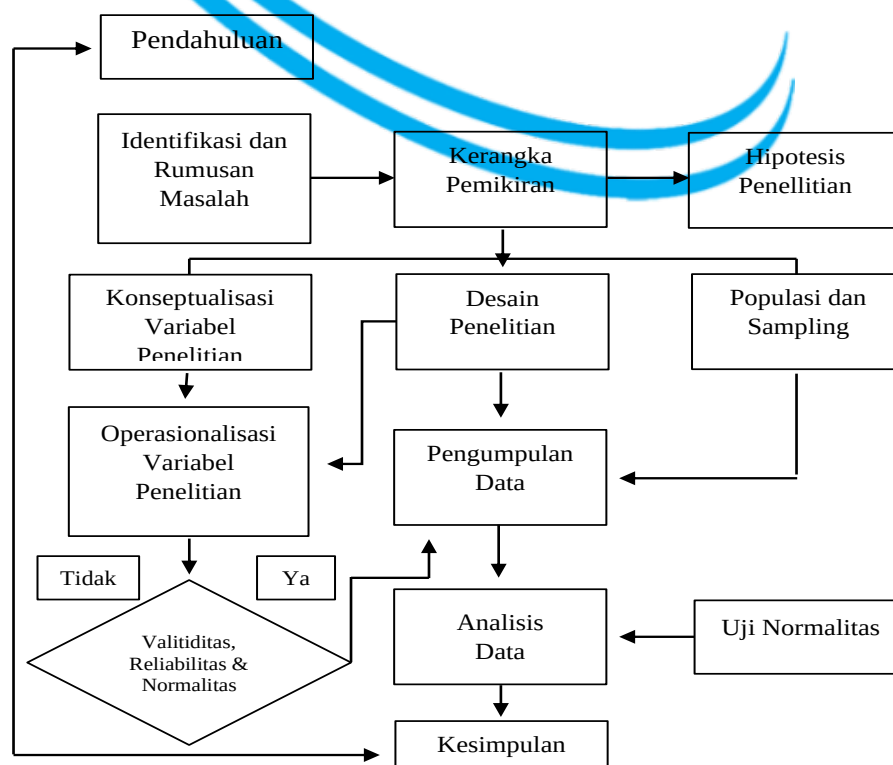
Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengambilan Data						
2	Penulisan Proposal						
3	Bimbingan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pendataan Data						
6	Pengujian Data						
7	Analisis Data						
8	Penulisan Skripsi						
9	Bimbingan Skripsi						
10	Sidang Skripsi						

Sumber: Hasil pengolahan peneliti, 2021

1.3 Desain Penelitian

Berikut ini akan digambarkan tentang penelitian yang dilakukan oleh penulis terkait tahapan-tahapan penelitian yaitu:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Sumber: Buku panduan skripsi UBP, 2020

Berdasarkan gambar 3.1 diatas menjelaskan tahapan-tahapan dalam desain penelitian. tahapan pertama yang dilakukan yaitu studi pendahuluan pada objek penelitian yaitu CV. Empat Saudara. Untuk mendapatkan data serta melakukan observasi awal tentang kondisi motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan yang kemudian dijadikan latar belakang dalam penelitian. Selanjutnya dilakukan identifikasi masalah, dimana identifikasi masalah tersebut sebagai dasar dalam membuat suatu kerangka pemikiran dalam penelitian yang selanjutnya menentukan hipotesis penelitian.

Setelah tahapan selesai dikerjakan, dibuatlah suatu desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian. Kemudian, penulis perlu melakukan konseptualisasi atas variabel yang akan diteliti dalam penelitian dengan menggunakan beberapa literatur serta studi pustaka yang sesuai, untuk kemudian variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional.

Selanjutnya setelah desain dibuat, perlu menentukan populasi dan kemudian menentukan sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Dari jumlah sampel yang telah diketahui dapat diperoleh data-data dari para responden untuk kemudian dikumpulkan lalu dianalisis menggunakan *Path Analysis*. Namun, sebelum melakukan analisis data yang telah terkumpul dari responden perlu melakukan uji validitas terlebih dahulu, apabila valid maka data tersebut dapat dianalisis, apabila tidak valid dapat mempertimbangkan apakah akan tetap diikuti sertakan dalam analisis atau kembali merujuk pada definisi variabel penelitian secara operasional. Tahapan terakhir, setelah melakukan analisis data maka penulis dapat menarik kesimpulan atas hasil analisis tersebut serta menginterpretasikannya.

1.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

1.4.1 Definisi Variabel

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak untuk melaksanakan upaya tinggi dalam bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan guna mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk melakukan komunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaannya mentaati setiap peraturan serta pedoman-pedoman yang berlaku.

Kinerja adalah suatu hasil capaian kerja yang sudah dilakukan dalam periode tertentu. Baik secara kualitas maupun kuantitas sudah dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya didalam perusahaan.

1.4.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini yaitu untuk menentukan dimensi dan indikator dari setiap variabel penelitian. Berikut ini merupakan indikator dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan:

1.4.2.1 Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018: 29) menyebutkan bahwa “Ada beberapa indikator dari motivasi yaitu diantaranya:

1. Balas jasa. Segala sesuatu yang berbentuk uang, barang, dan jasa yang merupakan kompensasi diterima para pegawai atas jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja. Kondisi atau lingkungan pekerjaan dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerjanya para pegawai. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung setiap pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja. Segala sesuatu yang terdapat didalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh setiap pegawai baik dalam hubungan langsung dengan setiap pekerjaan maupun untuk kelancaran setiap pekerjaan.
4. Prestasi kerja. Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu pada dasarnya berbeda satu sama lain.
5. Pengakuan dari atasan. Pernyataan yang diberikan dari atasan kerja, apakah pegawai sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri, apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi bagi pegawai lainnya.

1.4.2.2 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016:94) menyebutkan bahwa “Disiplin kerja dibagi menjadi empat dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

1.4.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Bintoro, 2017:107). “Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja

dengan isntansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja”.

Dimensi dan indikator dari setiap variabel diatas dapat digunakan untuk operasionalisasi variabel, sehingga pengujian hipotesis dapat digunakan alat statistik dan dapat dilakukan dengan baik untuk menentukan skala pengukuran dari setiap variabel penelitian. Berikut ini operasionalisasi variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No Kuesioner
1	Motivasi Kerja (X^1) Menurut (Hasibuan, 2016:193) mengatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.	Indikator variabel motivasi kerja	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	Skala Likert	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11 12,13 14,15
2	Disiplin Kerja (X^2) Menurut (Hasibuan, 2016:193) mengatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan	Indikator variabel disiplin kerja	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja 4. Taat terhadap peraturan lainnya	Skala Likert	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15

**Tabel 3.2 Lanjutan
Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No Kuesioner
	yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.				
3	Kinerja Karyawan (Y) Menurut Rivai dan Basri (Masram & Muah, 2017:138). “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.	Indikator variabel kinerja karyawan	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas kerja 5.Kemandirian	Skala Likert	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15

Sumber: (Hasibuan, 2016:193), (Hasibuan, 2016:193), (Masram & Muah, 2017:138)

1.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1.5.1 Sumber Data

1.5.1.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang didapat langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner yang disebar pada karyawan CV. Empat Saudara terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.5.1.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang didapat dari berbagai sumber seperti dari buku, jurnal, internet, dan referensi-referensi lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan informasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.5.2.1 Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2018: 229) menyebutkan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”.

1.5.2.2 Wawancara

Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2018: 316) menyebutkan bahwa “Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

1.5.2.3 Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2018: 225) menyebutkan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab”.

1.6 Teknik Penentuan Data

1.6.1 Populasi

Menurut Corper *et.al* dalam (Sugiyono, 2018: 136) menyebutkan bahwa “Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti”.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada CV. Empat Saudara yang berjumlah 95 orang.

1.6.2 Sampel

Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2012:126) menyebutkan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 95 responden.

1.6.3 Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2019:138) menyebutkan bahwa “Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian”. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu *probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017:125) “*Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi yang dipilih menjadi sampel”.

1.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

1.7.1 Rancangan Analisis

Menurut (Sugiyono, 2019:253) menyebutkan bahwa “Analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Pada penelitian ini, rancangan analisis data yang digunakan yaitu *path analysis*. Ada tiga variabel yang akan diteliti yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

1.7.2 Rancangan Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2018:148) menyebutkan bahwa “Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun

fenomena sosial yang sedang diamati. Secara spesifik, semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Isntrumen yang digunakan pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner/angket yang berisi pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan skala *likert*. Menurut (Rifkhan, 2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa “Data ordinal merupakan data yang disajikan dalam bentuk kategori dan memiliki peringkat serta termasuk data kuantitatif, dan skala *likert* merupakan skala yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial”.

Tabel 3.3
Skala Likert

Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Bobot Skor
Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	2
Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	3
Baik	Baik	Baik	4
Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	5

Sumber: (Sugiyono, 2016: 94)

1.7.3 Uji Isntrumen

1.7.3.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017: 125) “Uji validitas merupakan cara untuk menunjukan 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 kontruksi dilakukan dengan analisis faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya minimal 0,3 keatas maka faktor itu dapat disimpulkan bahwa isntrumen tersebut validitas konstruksi yang baik”.

1.7.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2012: 130) “Uji reliabilitas merupakan sebuah pengujian yang dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan dengan cara *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir yang ada diinstrument dengan teknik tertentu. Melalui bantuan program SPSS. Uji reliabilitas dilakukan dengan *cronbach’s alpha*. Bila *cronbach alpha* besarnya 0,60 keatas dan positif maka alat ukur ini dapat dipercaya atau tingkat konsistensi dari suatu informasi apabila dilakukan berulang-ulang”.

1.7.3.3 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013: 160) “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”.

1.7.3.4 Transformasi Data

Menurut (Kuncoro, 2012: 30) “Langkah-langkah transformasi data ordinal ke interval adalah sebagai berikut:

1. Jawaban dari selembaran kertas responden dari angket yang disebrakan, setelah diisi dan ditabulasikan kemudian diproses dengan mengelompokkan sesuai alternatif jawaban dipandu item pertanyaan.
2. Menentukan frekuensi pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapat skor 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, tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara tab perkolom skor.
5. Menentukan nilai Z dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan dentitas, tentukan nilai tertinggi dentitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan koordinat curve normal baku.

7. Menentukan scale value atau skala nilai, tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

8. Menentukan transformasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = NS + k$$

$$K = 1 + [NS \text{ min}]$$

1.7.4 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018: 232) “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis ini menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil survey yang mengacu pada hasil pengukuran antara lain menggunakan instrumen dari skala *likert*, meliputi analisis rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternative jawaban (skor 1 – 5)

Rentang terendah : Skor terendah x Jumlah sampel

Skala tertinggi : Skor tertinggi x Jumlah sampel

Hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Skala tipe kriteria

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 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
 $= 1 \times 95 = 95$

Skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel
 $= 5 \times 95 = 475$

Sehingga dapat diketahui penelitian ini rentang skalanya adalah:

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

$$RS = \frac{95(5-1)}{5} = 76$$

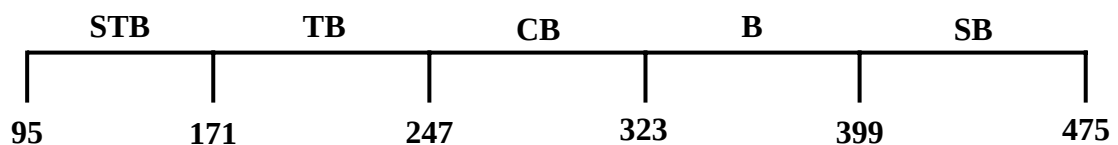
Tabel 3.4
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
1	95 – 171	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	172 – 247	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	248 – 323	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	324 – 399	Baik	Baik	Baik
5	400 – 475	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, nilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Saudara.

Dapat dilihat rentang skala jika digambarkan melalui *bar scale* berikut ini:



Gambar 3.2
Bar Scale

Sumber : (Sugiyono, 2017: 95)

1.7.5 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini digunakan guna mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Saudara. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak variabel bebas yang memengaruhi terhadap variabel terikat. Analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi dan analisis jalur (*path analysis*). Sebelum melakukan analisis, data ditransformasikan terlebih dahulu dengan menggunakan mode MSI dengan bantuan SPSS.

1.7.5.1 Analisis Korelasi

Penelitian ini menguji analisis korelasi menggunakan metode *Pearson Product Moment* (PPM). Menurut (Riduwan & Kuncoro, 2017:62) menyebutkan bahwa “Analisis korelasi *pearson product moment* (PPM) merupakan salah satu pendekatan untuk mengetahui keeratan antara satu variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y), dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum X)^2)(n \sum y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

X : Variabel *Independent*

Y : Variabel *Dependent*

Dengan ketentuan apabila $r_s = +1$ atau mendekati 1 maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali dan bersifat searah. Bila $r_s = -1$ sampai dengan 1 maka korelasi kedua variabel bersifat negatif sehingga kenaikan nilai-nilai variabel dependen yang sebaliknya.

Tabel 3.5
Pedoman untuk Meberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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

Sumber: (Riduwan & Kuncoro, 2017:62)

1.7.5.2 Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Seperangkat variabel bebas (Eksogen) terhadap variabel terikat (Endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan yaitu pola hubungan sebab akibat. Langkah-langkah menguji analisis jalur sebagai berikut:

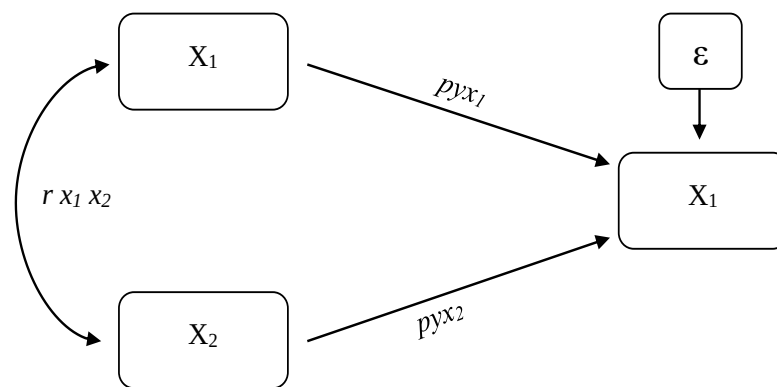
1. Merumuskan hipotesis.
2. Merumuskan persamaan struktural.

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 \epsilon$$
3. Perhitungan koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
4. Menggambarkan diagram jalur lengkap, menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturalnya 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 menguji secara keseluruhan hipotesis statistik yang dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0 \text{ (Tidak ada pengaruh)}$$

$$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0 \text{ (Ada pengaruh)}$$

Berdasarkan kajian teoritis dan uraian diatas yang telah melahirkan paradigma penelitian, maka untuk mempermudah pengujian statistik digambarkan diagram jalu (*Path Analysis*) sebagai berikut:



Gambar 3.3
Analisis Jalur

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Persamaan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = py_{X_1} + py_{X_2} + \varepsilon$$

Keterangan :

X_1 : Motivasi Kerja

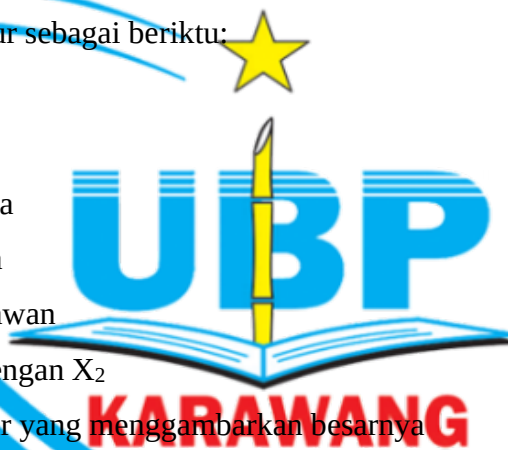
X_2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

$r_{X_1 X_2}$: Korelasi X_1 dengan X_2

py_{X_1} : Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y

py_{X_2} : Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y



1.8 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012: 70) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada faktor-faktor atau data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan”.

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat

(*dependent*) yang menggunakan rancangan hipotesis melalui penetapan hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan adapun hipotesis alternatif (H_a) yang menyebutkan adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, melalui tahapan penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji, lalu perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan terakhir adalah penarikan kesimpulan (Rifkhan, 2018).

1.8.1 Uji t (Parsial)

Parameter individual t-test digunakan agar dapat mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial untuk setiap variabel, uji terhadap nilai statistik t juga disebut dengan uji parsial yang berupa koefisien regresi (Rifkhan, 2018).

1.8.2 Uji F (Simultan)

Pengujian uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel bebas yang terdapat didalam model penelitian secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (Rifkhan, 2018).

1.8.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji pihak kanan yang menyebutkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Saudara.

1. Hipotesis 1

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Hipotesis 2

- a. $H_0 : \beta_2 = 0$ artinya disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. $H_a : \beta_2 \neq 0$ artinya disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

3. Hipotesis 3

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya secara simultan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

