

BAB 3

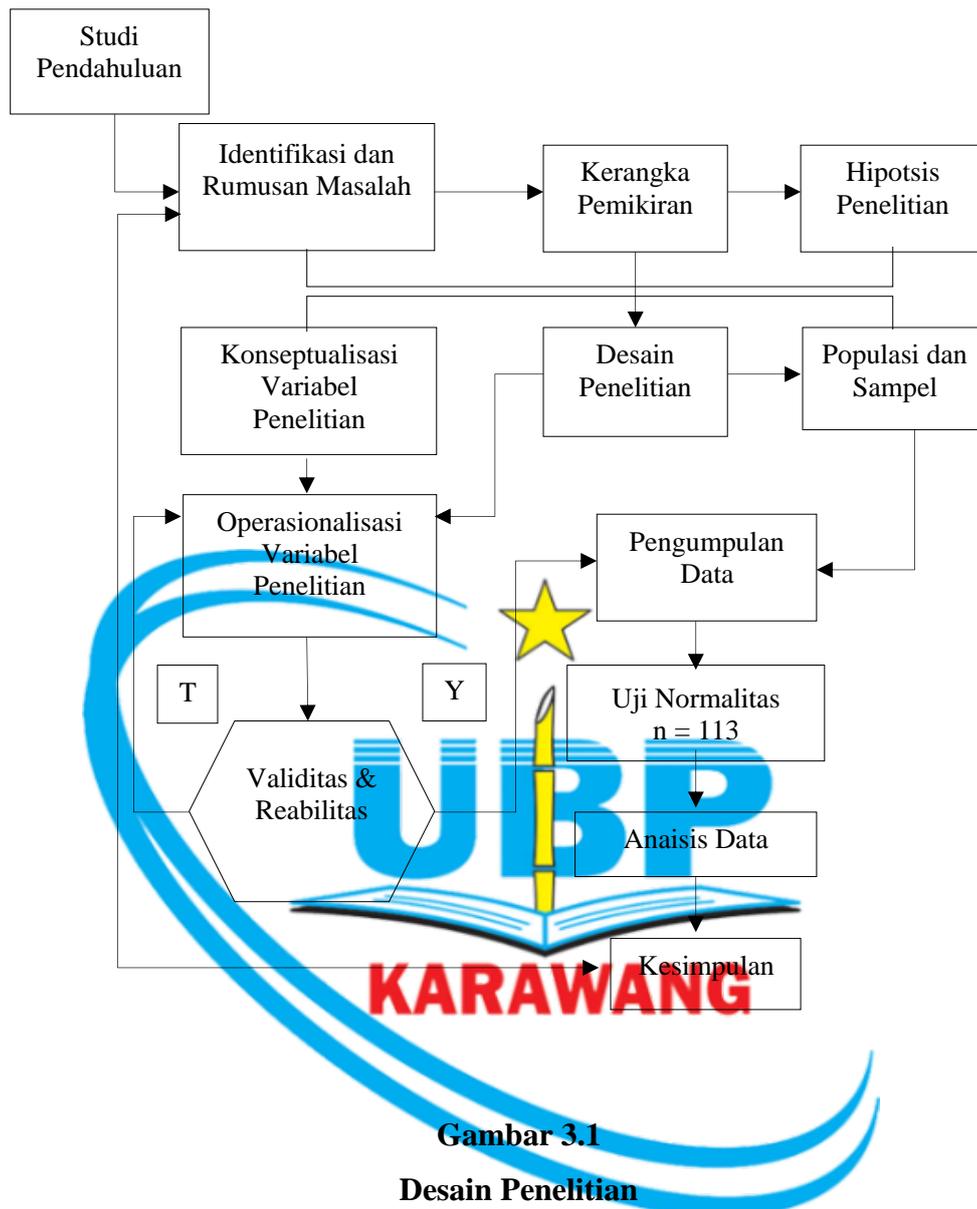
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian. Menurut (Sugiyono 2017: 16) menyatakan bahwa “desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan analisis data kuantitatif serta dalam pengumpulan datanya menggunakan kuisioner tertutup. Menurut Sugiyono (2017: 11) metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017: 11) adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independen dan dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pemilihan metode ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) serta pengaruhnya baik langsung maupun tidak langsung. Adapun desain penelitian sebagai berikut:



Sumber : Fadli, Uus MD (2021)

Desain penelitian merupakan seluruh proses yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Berikut adalah tahapan-tahapan dari gambar diatas.

1. Melakukan studi pendahuluan sesuai dengan tema/variabel yang akan diteliti.
2. Menyusun latar belakang penelitian yang berpedoman pada landasan fenomena yang ditemukan pada proses sebelumnya.
3. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai dasar dalam pembuatan kerangka pikir.

4. Menyusun kerangka berfikir sesuai dengan teori dan temuan dari penelitian terdahulu yang relevan.
5. Menetapkan hipotesis penelitian yang didapat dari penyusunan kerangka pemikiran.
6. Membuat desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian.
7. Membaca konsep teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai pembanding, melalui pencarian temuan dari jurnal ilmiah (internasional dan nasional), karya tulis ilmiah lainnya yang relevan, kemudian dijadikan untuk definisi operasional variabel.
8. Menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai responden dalam penelitian.
9. Menyusun instrumen penelitian, termasuk melakukan uji validitas, dan reliabilitas. Dilakukan untuk mempertimbangkan apakah data tersebut layak untuk di analisis atau tidak.
10. Melakukan pengumpulan data, dan melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah pada variabel bebas dan variabel terikat terdapat data yang berdistribusi normal atau tidak.
11. Melakukan analisis data dengan metode analisis jalur, sebagai pembuktian hipotesis dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah.
12. Kesimpulan disesuaikan dengan hasil analisi data.
Dengan menggunakan metode deskriptif diharapkan akan diperoleh data yang hasilnya akan diolah dan di analisis serta akhirnya ditarik sebuah kesimpulan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Jalan By Pass Kelurahan Tanjung Pura, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat 41314.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Juni 2023 dengan rincian uraian pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Waktu penelitian

No	Uraian Kegiatan	Jadwal Penelitian																			
		Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prasurvey	■																			
2.	Pengajuan Judul	■																			
3.	Penulisan Proposal		■																		
4.	Pengajuan Proposal			■																	
5.	Perbaikan Proposal			■	■																
6.	Seminar Proposal					■	■														
7.	Revisi Proposal					■	■														
8.	Pengumpulan data					■	■														
9.	Analisis Data					■	■														
10.	Tahap penyusunan Skripsi									■	■										
11.	Perbaikan Skripsi									■	■	■	■								
12.	Sidang Skripsi																			■	
13.	Revisi Skripsi																			■	

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023

3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini akan menjelaskan tentang definisi konseptual setiap variabel dan juga operasional variabel yang digunakan

3.3.1 Definisi Variabel

Pengertian variabel secara umum merupakan suatu objek yang bisa berbentuk apa saja, yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan untuk bisa

memperoleh informasi supaya dapat ditarik sebuah kesimpulan dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari tiga variabel yaitu:

3.3.1.1 Definisi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat di sintesakan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan.

3.3.1.2 Definisi Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat di sintesakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

3.3.1.3 Definisi Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat di sintesakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan.

3.3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penentuan suatu konstruk (hal-hal yang sulit diukur) sehingga ia menjadi variabel yang dapat diukur.

3.3.2.1 Operasional Variabel Motivasi kerja

Menurut Sutrisno dalam Ryani Dhyhan Parashakti (2019: 73) terdapat lima dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya, adapun indikatornya adalah:

- a. Pemberian gaji
- b. Pemberian bonus

2. Kebutuhan rasa aman

setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, adapun indikatornya adalah:

- a. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja

3. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena hanya orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri, adapun indikatornya adalah:

- a. Diterima dalam kelompok
- b. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

4. Kebutuhan pengakuan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi kebutuhan prestise yang bersangkutan, adapun indikatornya adalah:

- a. Kebutuhan akan penghargaan diri
- b. Pengakuan akan prestasi

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan berdasarkan dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri, adapun indikatornya adalah:

- a. Kemampuan
- b. Keterampilan

Cara mengukur motivasi kerja menggunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju).

3.3.2.2 Operasional Variabel Disiplin kerja

Menurut Siswanto dalam Nunu Nurjaya (2021: 65) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Adapun indikatornya adalah kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan absensi.

2. Tingkat kewaspadaan pegawai

Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Adapun indikatornya adalah ketelitian dan perhitungan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Adapun indikatornya adalah mentaati peraturan, pedoman kerja, dan tanggung jawab.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Indikator ketaatan kerja diukur dengan kepatuhan dan kelancaran.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai sesama pegawai. Adapun indikatornya adalah suasana harmonis dan saling menghargai.

Cara mengukur disiplin kerja menggunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju).

3.3.2.3 Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Dally Sukmawati (2017: 271) terdapat dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik adapun indikatornya adalah prestasi kerja dan pengalaman kerja.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas merupakan jumlah kerja yang telah dicapai pegawai perusahaan adapun indikatornya adalah kesanggupan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, adapun indikatornya adalah tepat waktu menyelesaikan pekerjaan dan komitmen.

4. Efektifitas

Efektifitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai, adapun indikatornya adalah kemampuan mencapai target kerja, kemampuan kerja dan dapat bekerja sama dengan orang lain.

5. Kemandirian

Dalam bekerja pegawai harus mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan, adapun indikatornya adalah mampu melaksanakan tugas dengan mandiri.

6. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut adapun indikatornya adalah dapat mengambil keputusan tanpa menunggu perintah dan mampu mengemukakan ide-ide yang mendukung pekerja.

Cara mengukur kinerja pegawai menggunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju).

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang di teliti. Menurut Sugiyono (2017: 81) bahwa populasi itu merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Dengan jumlah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang keseluruhan berjumlah 157 pegawai.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak akan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017: 81).

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Dalam melakukan penelitian hal pertama yang dilakukan adalah menentukan sampel. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Idealnya, sampel benar-benar menggambarkan atau mewakili karakteristik populasi yang sebenarnya. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana: n = Sampel

N = Populasi

e = Nilai presisi 5% atau sig. = 0,05

Dari formulasi diatas maka dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{157}{1 + 157(0,05)^2}$$

$$n = \frac{157}{1 + 157(0,0025)}$$

$$n = \frac{157}{1 + 0,3925}$$

$$n = \frac{157}{1,3925}$$

$$n = 112,7 = 113 \text{ pegawai}$$

Jadi pada penelitian ini sampel yang dipakai adalah 113 responden.

3.4.3 Teknik Sampling

Untuk mendapatkan jumlah sampel yang lebih representative, maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah salah satu teknik sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan identitas yang ada dalam populasi itu.

3.5 Pengumpulan Data Penelitian

3.5.1 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 219) berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis yaitu :

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi, yaitu

penelitian melakukan penyebaran kuisioner kepada g pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

2. Data sekunder, merupakan data yang didapat tidak secara langsung diambil dari objek penelitian. Penelitian mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data secara *library research*, yaitu dengan jalan melihat buku-buku (literatur) yang berhubungan dengan masalah penelitian dan dapat melengkapi atau mendukung data primer.
3. Data Kuantitatif, Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka. Data kuantitatif diperoleh dari skor data jawaban responden dari tiap pertanyaan yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistika.

Dalam penelitian ini sumber data atau jenis data yang akan diambil adalah data primer, data sekunder dan kuantitatif, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner di Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk menunjang penelitian maka diperlukan pengumpulan 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:

1. Kepustakaan (*study Library*)

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mengkaji dan memahami berbagai macam bahan bacaan yang erat kaitannya dengan sasaran penelitian seperti literatur-literatur 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 (interview)

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 137).

c. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2017: 145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks. Suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3. Teknik Skala

Pada penelitian ini, instrument yang digunakan adalah kuisisioner. Karena data yang diperoleh dalam bentuk ordinal, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala dibutuhkan untuk memberikan nilai angka dari setiap jawaban dari responden. Skala yang digunakan adalah skala likert, dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5. Penggunaan skala Likert menurut (Sugiyono, 2017) adalah “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala likert ini memberikan nilai (bobot) skala untuk setiap alternatif jawaban yang berjumlah lima harapan. Dari masing-masing variabel terdiri 5 pernyataan yang telah disediakan. Dengan demikian instrumen ini akan menghasilkan total nilai atau skor bagi setiap responden berdasarkan sudut pandang tertentu. Nilai atau skor dari alternatif jawaban adalah sebagaimana terlihat dalam tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	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 (2017 : 93)

3.5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik. Fenomena ini disebut variabel. Variabel penelitian adalah konsep utama kajian yang diteliti. Untuk lebih jelasnya maka variabel harus disederhanakan dalam sub variabel atau dimensi yang sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian. Variabel dapat diukur dengan indikator-indikator agar dapat diidentifikasi lebih detail sesuai teori dan kajian dilapangan.

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No pernyataan	Skala
Motivasi Kerja (X1)*	1. Kebutuhan fisiologis	Pemberian gaji	1.	Ordinal
		Pemberian bonus	2, 3.	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman	Fasilitas keamanan	4, 5.	Ordinal
		Keselamatan kerja	6.	Ordinal
	3. Kebutuhan hubungan sosial	Diterima dalam kelompok	7, 8.	Ordinal
		Kebutuhan akan perasaan ikut serta	9.	Ordinal
	4. Kebutuhan pengakuan	Kebutuhan akan penghargaan diri	10.	Ordinal
		Pengakuan akan prestasi	11, 12.	Ordinal
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	Kemampuan	13, 14.	Ordinal
		Keterampilan	15.	Ordinal

Tabel 3.3 (Lanjutan)

Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No pernyataan	Skala	
Disiplin Kerja (X2)**	1. Frekuensi kehadiran	Tepat waktu	1.	Ordinal	
		Absensi	2.	Ordinal	
	2. Tingkat kewaspadaan pegawai	Ketelitian	3.	Ordinal	
		Perhitungan.	4.	Ordinal	
	3. Ketaatan pada standar kerja	Mentaati peraturan	5, 6.	Ordinal	
		Pedoman kerja	7.	Ordinal	
		Tanggung jawab.	8, 9, 10.	Ordinal	
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	Kepatuhan	11, 12.	Ordinal	
		Kelancaran	13.	Ordinal	
	5. Etika kerja	Suasana harmonis	14.	Ordinal	
Saling menghargai		15.	Ordinal		
Kinerja Pegawai (Y)***	1. Kualitas pekerjaan	Prestasi kerja	1.	Ordinal	
		Pengalaman kerja	2.	Ordinal	
		Kesanggupan	3.	Ordinal	
	2. Kuantitas pekerjaan	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.	4, 5.	Ordinal	
		3. Ketepatan waktu	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	6.	Ordinal
	Komitmen		7.	Ordinal	
	4. Efektifitas	Kemampuan mencapai target kerja	8, 9, 10.	Ordinal	
		Kemampuan kerja	Dapat bekerja sama dengan orang lain	11.	Ordinal
				12.	Ordinal
	5. Kemandirian	Mampu melaksanakan tugas dengan mandiri	13.	Ordinal	
	6. Komitmen organisasi	Dapat mengambil keputusan	14.	Ordinal	
		Mampu mengemukakan ide-ide yang mendukung pekerja		15.	Ordinal

Sumber: * Sutrisno (2019: 73)

** Siswanto (2021: 65)

*** Robbins (2017: 271)

3.5.4 Uji Instrumen

Uji instrumen data disesuaikan dengan masalah dan hipotesis yang diajukan yaitu:

3.5.4.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Oleh karena itu dapat dikatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai ukuran yang diperoleh. Bener-bener menyatakan hasil pengukuran/pengamatan. Validitas pada umumnya di golongan menjadi tiga kategori besar, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas konstruk, dan validitas eksternal. Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama digunakan validitas konstruk.

Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka data yang diperoleh dari semua pertanyaan merupakan data valid. Dan untuk menguji validitas ini menggunakan SPSS.

3.5.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:198) hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas maka dalam penelitian ini digunakan rumus Alpha Cronbach, karena rumus ini dapat digunakan pada test-test atau angket-angket yang jawabannya berupa pilihan dan pilihannya tersebut dapat terdiri dari dua pilihan atau lebih. Reliabilitas instrumen dilakukan dengan pengujian dengan rumus Alpha Cronbach dengan syarat minimum bila reliabel $>$ 0,6.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Transformasi Data

Skala pengukuran yang dipilih oleh peneliti berkaitan dengan teknik analisis data yang digunakan. Maka dengan itu setiap skala pengukuran yang tidak memenuhi syarat dilakukan suatu teknik analisis tertentu, harus dirubah atau konversi kedalam skala pengukuran yang sesuai dengan teknik analisis yang digunakan. Tingkat pengukuran dalam penelitian ini adalah data ordinal.

Analisis jalur mengisyaratkan skala pengukuran data interval maka data harus ditransformasi dari data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuisisioner yang disebarkan
2. Untuk butir tersebut, ditentukan orang yang mendapatkan (menjawab) skor 1, 2, 3, 4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut dengan proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai promosi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi, hitung nilai z untuk setiap promosi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan Nilai tinggi Densitas untuk setiap nilai z yang di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi Densitas)
7. Tentukan Nilai Skala 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. Tentukan Nilai Transformasi (Y) dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + 1 + [NS_{min}]$$

3.6.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas bisa dilakukan berdasarkan:

- a. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.
- b. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

3.6.3 Rancangan Analisis

3.6.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode pengumpulan untuk memperoleh bahan-bahan teoritis yang dapat dijadikan dasar bagi pengkajian masalah. Melalui penelitian ini penulis mempelajari buku-buku dan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang di bahas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Teknik deskriptif yang memberikan informasi mengenai data yang dimiliki dan tidak termasuk menguji hipotesis.

Analisis yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis data disertai dengan perhitungan agar dapat memperjelas keadaan atau karakteristik data yang bersangkutan, pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah mean, standar deviasi, maksimum dan minimum. Mean yang digunakan untuk mengetahui rata-rata data yang bersangkutan. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata. Maksimum digunakan untuk mengetahui jumlah terbesar data yang bersangkutan. Minimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan.

Menurut Sugiyono (2017: 95) bahwa dalam mengetahui rentang skala dapat diketahui dengan formulasi Analisis Rentang Skala:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban (skor 5)

Sehingga dalam penelitian ini rentang skalanya adalah :

$$RS = \frac{113 (5 - 1)}{5}$$

$$= 90,4$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel (n) = 113

m = Jumlah Alternatif jawaban (skor) = 5

Skala Terendah : Skor terendah x Jumlah sampel (n)

$1 \times n$ = Skala Terendah

$1 \times 113 = 113$

Skala Tertinggi : Skor tertinggi x Jumlah sampel (n)

$5 \times n$ = Skala Tertinggi

$5 \times 113 = 565$

Jika digambarkan dalam tabel maka akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.4
Analisis Rentang Skala

No.	Rentang Sekala	Deskripsi Skor		
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
1.	113-203,4	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2.	203,5-293,8	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3.	293,9-384,2	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4.	384,3-474,6	Baik	Baik	Baik
5.	474,7-565	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Hasil Analisis 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dinilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Rentang skala diatas dapat digambarkan melalui bar skala atau bar *scale* berikut:

STB	TB	CB	B	SB
113	203,5	293,9	384,3	474,7
				565

Gambar 3.2

Rentang Skala

Sumber: Hasil Analisis 2022

3.6.3.2 Analisis Verifikatif

Penelitian Verifikatif untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain. Penelitian ini pada dasarnya menguji hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.

1. Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi produk moment. Analisis korelasi produk moment adalah salah satu pendekatan untuk mengetahui keeratan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel
 X = Skor per item
 Y = Total skor

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat diukur melalui ketentuan seperti pada tabel dibawah.

Tabel 3.5

Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefesien	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 (2017 : 184)

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Adapun manfaat dari *path analysis* diantaranya adalah :

- a. Untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti
- b. Prediksi nilai variabel endogen (Y) berdasarkan nilai variabel eksogen (X)

- c. Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur - jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah menguji analisis jalur adalah sebagai berikut:

- Merumuskan hipotesis
- Merumuskan persamaan structural

$$Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \text{a}$$
- Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
- Menggambar diagram jalur lengkap, menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
- Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan dengan menggunakan persamaan regresi ganda.
- Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan), melalui pengujian secara keseluruhan hipotesis statistik.

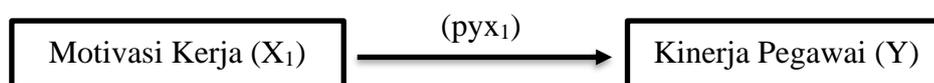
Adapun rancangan analisis untuk penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.3

Hubungan antara Motivasi Kerja (X₁) dengan Disiplin Kerja (X₂)

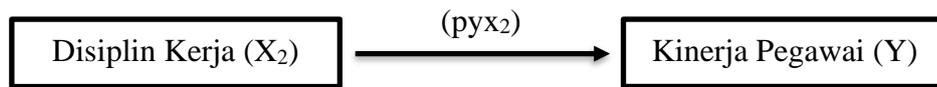
Sumber : Hasil Olah Penelitian, 2022



Gambar 3.4

Analisis Jalur Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

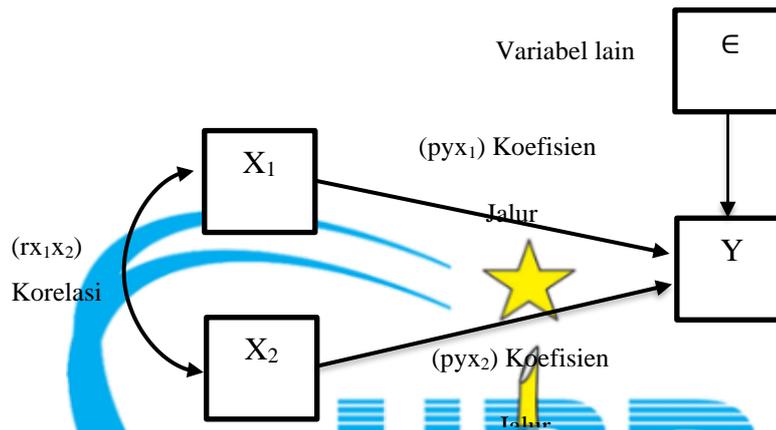
Sumber : Hasil Olah Penelitian, 2022



Gambar 3.5

Analisis Jalur Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olah Penelitian, 2022



Gambar 3.6

Analisis Jalur Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olah Penelitian, 2022

Keterangan:

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Pegawai

ε : Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

ρ_{yx1} : Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y

ρ_{yx2} : Koefisien jalur yang menggambar besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y

r : Korelasi

r_{x1x2} : Korelasi X_1 dan X_2

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu nilai yang menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi diakibatkan oleh variabel lainnya. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah diantara 0 dan 1. Nilai terkecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, jika nilai R^2 semakin mendekati satu maka hubungan kedua variabel sangat kuat.

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjawab dugaan sementara dalam penelitian ini, adapun hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.4.1 Uji Parsial (uji t)

1. Korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja (Uji t).

$H_0: r_{x_1x_2} = 0$: Tidak terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja

$H_1: r_{x_1x_2} \neq 0$: Terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja

Dengan kriteria ujinya sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t\text{-h} \geq t\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada hubungan nyata X_1 dan X_2 .

H_0 diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $t\text{-h} \leq t\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada hubungan nyata X_1 dan X_2 .

2. Pengaruh parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Uji t).

$H_0: \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh parsial antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1: \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} \neq 0$: Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dengan kriteria ujinya sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t\text{-}h \geq t\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata X_1 dan X_2 terhadap Y .

H_0 diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $t\text{-}h \leq t\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

3.6.4.2 Uji Simultan (uji F)

1. Pengaruh simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Uji F).

$H_0: \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1: \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} \neq 0$: Terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $F\text{-}h > F\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata X_1 dan X_2 terhadap Y

H_0 diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $F\text{-}h < F\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh nyata X_1 dan X_2 terhadap Y