

BAB III

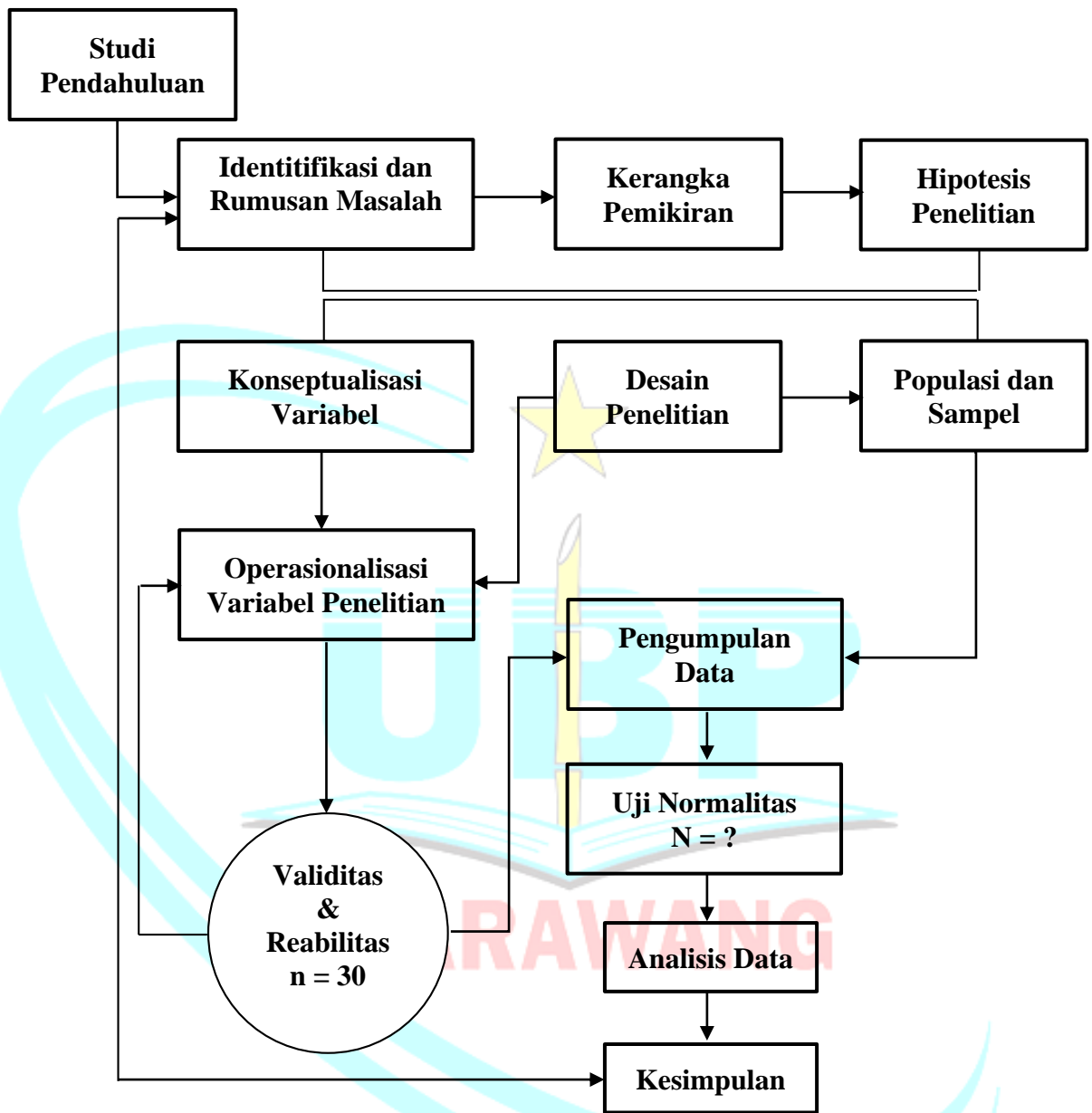
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain dan Rancangan Penelitian

3.1.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan desain tentang *holistic* mengenai proses yang direncanakan untuk diaplikasikan dalam penelitian (Silaen, 2013). Desain penelitian digunakan sebagai pedoman dalam membangun strategi yang menghasilkan suatu metode penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tergolong sebagai penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori dilakukan dengan melakukan pengumpulan data dengan sedemikian rupa untuk dianalisis agar dapat menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis sehingga memungkinkan diperoleh suatu hasil yang dapat menjadi kesimpulan (Singarimbun, 2006). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa penelitian ini dilakukan dalam rangka menguji ada atau tidak adanya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan instrumen sebagai alat pengumpulan data guna menguji hipotesis (Sugiyono, 2016).

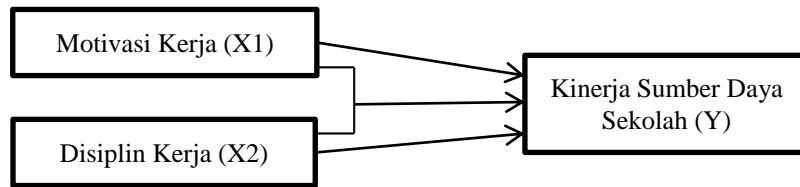


Gambar 3.1.1 Desain Penelitian

Sumber : Modifikasi dari Fadli UUS MD, 2021

3.1.2 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif koreasional dengan desain hubungan antar variabel sebagaimana digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 3.1.2 Rancangan Penelitian

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri 2 Klari Karawang yang beralamat di Jl. Kosambi Klari Dusun Karang Anyar RT. 003 RW 010 Desa Duren Kecamatan Klari Kabupaten Karawang 41371.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dialokasikan selama 7 Bulan, dengan rincian agenda pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Nama Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan Penelitian											
		Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022	Desember 2022	Januari 2023	Maret 2023	Juli 2023	Oktober 2023	Desember 2023	Januari 2024	Juli 2024	
1	Pencarian data Empiris												
2	Penulisan Proposal												
3	Perbaikan Proposal												
4	Seminar Proposal												
5	Pengambilan Data												
6	Penulisan Skripsi												
7	Perbaikan Skripsi												
8	Sidang Skripsi												

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu pengertian yang menggambarkan suatu variabel dengan cara memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun menjelaskan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2011). Definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Definisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan suatu pendekatan yang dilakukan dengan cara memengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau kelompok guna mengerahkan secara maksimal kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tugas pokok tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi kerja memiliki indikator berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

3.3.2 Definisi Operasional Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diuraikan sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok orang pekerja terhadap peraturan atau syarat-syarat lainnya yang berlaku pada suatu organisasi atau institusi yang bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang pekerja tersebut. Indikator disiplin kerja terdiri dari beberapa aspek diantaranya ialah sikap, norma, dan tanggungjawab.

3.3.3 Definisi Operasional Kinerja Sumber Daya Sekolah

Kinerja merupakan pencapaian yang diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dari hasil pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi atau institusi. Variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan mengacu pada 3 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu Tenaga pengajar SMA Negeri 2 Klari baik yang berstatus PNS maupun honorer dan Staff tata usaha serta Karyawan yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi seagai subyek penelitian. Misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota yang diambil harus mampu mewakili anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu Tenaga pengajar SMA Negeri 2 Klari baik yang berstatus PNS maupun honorer dan Staff tata usaha serta Karyawan yang berjumlah 50 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019), teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dan peneliti akan menggunakan teknik *sampling total*. Menurut Sugiyono (2019:134), *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 100 orang. Sampling total juga disebut sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka uraian diatas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 50 orang di SMA Negeri 2 Klari.

3.5 Pengumpulan Data Penelitian

3.5.1 Sumber Data Penelitian

Data adalah sekumpulan keterangan yang didapatkan dari hasil pengamatan dan pencatatan yang dilakukan oleh peneliti, baik yang berupa

fakta ataupun langka (Arikunto, 2010). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu:

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah pengambilan data dengan instrumen pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Adapun dalam penelitian ini sumber data primer berupa hasil angket kuesioner yang diedarkan kepada Tenaga Pengajar dan Staff Tata Usaha.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2015). Sumber data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber yaitu jurnal, buku, dokumentasi dan lain –lain yang bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data-data dan menganalisis hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat validitas yang tinggi.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Terkait metode dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan melalui 4 metode yaitu dengan melakukan *interview* (wawancara secara langsung), observasi (pengamatan secara langsung di lapangan), dokumentasi dan kepustakaan.

a). Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti menginginkan analisa terhadap pendahuluan dalam

menemukan masalah yang akan diteliti, dan juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2015). Wawancara tersebut dapat dilakukan secara terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka langsung maupun dengan menggunakan media komunikasi lainnya.

b). Observasi

Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan langsung (partisipan) dan tidak berperan serta. Pengamatan terbagi menjadi dua, yaitu pengamatan terbuka dan pengamatan tertutup. Pengamatan bisa juga menggunakan teknik terstruktur dan tidak terstruktur. Pengamatan dilaksanakan untuk mengumpulkan informasi tentang perilaku informasi dan yang lainnya, seperti dalam keadaan yang semestinya (Sugiyono, 2015).

c). Dokumentasi

Dokumen adalah pencatatan peristiwa yang telah terjadi sesuai kondisi yang faktual. Dokumen disajikan dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental. contoh dokumen yang berbentuk tulisan adalah catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode metode observasi dan wawancara dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Dokumen yang digunakan pada penelitian ini menggunakan angket kuesioner dan daftar rekapitulasi absensi tenaga pengajar dan karyawan di SMA Negeri 2 Klari.

d). Kepustakaan

Kepustakaan merupakan data yang diperoleh melalui kajian literatur seperti karya ilmiah, surat kabar, majalah, skripsi dan lain-lain untuk memperoleh teori dan konseptual yang berhubungan dengan fenomena yang akan dikaji dalam penelitian ini. Kegiatan

ini dilakukan untuk mencari sumber data sekunder yang mendukung penelitian dengan menggunakan bahan dokumentasi (Moleong, 2012). Dari penjelasan yang telah diuraikan mengenai instrumen penelitian yang ideal digunakan dalam menghimpun data lapangan, dari variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja adalah menggunakan angket atau kuesioner.

3.5.3 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010), instrumen penelitian merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dari responden guna mendapatkan keterangan yang terukur dan tepat. Sesuai dengan metode pengumpulan data, maka instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yakni tenaga pengajar dan karyawan SMAN 2 Klari.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari instrumen motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja yang dijelaskan secara lebih rinci pada kisi-kisi atau *blue print* di bawah ini.

a). Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah bentuk perilaku individu berupa hasrat, dorongan yang timbul secara langsung maupun melalui pengaruh orang lain untuk mengerahkan potensi diri dalam bentuk keterampilan, tenaga dan keahlian untuk melaksanakan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja pada penelitian ini diantaranya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pada penelitian ini, variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator dimensi sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kuesioner Instrumen Motivasi Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
	Self actualization needs (Aktualisasi Diri)	1. Pengembangan karir	Ordinal	1
		2. Pengembangan potensi & bakat		2
		3. Memaksimalkan penggunaan potensi dan kemampuan		3
		4. Pengembangan pendidikan		4
		5. Kesempatan promosi jabatan		5
	Esteem Needs (Kebutuhan atas penghargaan)	1. Bonus/ THR		6
		2. Reputasi & Pengakuan		7
		3. Penghargaan		8
		4. Perhatian atasan/ pimpinan		9
		5. Rasa Percaya diri		10

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2024

b). Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja standar operasional prosedur yang berlaku pada organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian hasil kinerja yang diberikan kepada pegawai tersebut. variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan indikator dimensi sebagai berikut

Tabel 3.3 Kuesioner Instrumen Disiplin Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Disiplin Kerja (X2) Hasibuan (2012 :193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku	Sikap	1. Memelihara sikap sopan & santun	ordinal	1
		2. Disiplin waktu		2
		3. Datang tepat waktu setelah istirahat		3
		4. Pulang tepat waktu		4
		6. Menaati ketentuan jam kerja		5
		7. Penggunaan peralatan		6
		8. Pemanfaatan perlengkapan		7
		Norma		1. Berbusana rapi & sopan
	2. Mematuhi peraturan kerja			9
	3. Mengikuti cara kerja			10
	Tanggung Jawab	1. Melaksanakan setiap kegiatan pekerjaan dengan tertib, jujur, lugas dan penuh semangat		11
		2. Menaati Standar operasional prosedur		12
		3. Mematuhi perintah atasan		13
		4. Berkomitmen kuat		14
		5. Melaksanakan kewajiban dengan baik dengan penuh tanggung jawab serta pengabdian		15

c). Variabel Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan job deskripsi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif.

Pada penelitian ini, variabel kinerja diukur dengan menggunakan indikator dimensi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kuesioner Instrumen Kinerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Kinerja Karyawan (Y) Sedarmayanti (2011:60) mengemukakan bahwa : "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur".	<i>quantity of work</i> (Kuantitas Pekerjaan)	1. pelaksanaan tugas dengan baik	Ordinal	1
		2. Pelaksanaan tugas dengan tepat waktu		2
	<i>Quality of work</i> (Kualitas Pekerjaan)	1. Kepuasan pimpinan		3
		2. Kepuasan rekan kerja		4
	<i>Job Knowledge</i> (Pengetahuan dalam pekerjaan)	1. Pengetahuan terhadap tugas yang diberikan		5
		2. Pengetahuan terhadap standar operasional prosedur kerja		6
	<i>Creativeness</i> (Kreativitas)	1. Melakukan improvment		7
		2. Melakukan Inovasi		8
		3. Memberikan sumbangsih Kritik dan saran		9
	<i>Cooperation</i> (Kerjasama)	1. Mampu bekerjasama sesama rekan kerja		10
		2. Mampu bekerjasama dengan atasan		11
	<i>Initiative</i> (inisiatif)	1. Mengenali setiap masalah		12
		2. Memahami setiap masalah		13
	<i>Dependability</i> (Dapat di andalkan)	1. Penyelesaian masalah		14
		2. Penyelesaian setiap tugas yang di delegasikan oleh atasan		15
	<i>Personal Qualities</i> (Kualitas Personal)	1. Hubungan Kerja dengan pimpinan		16
		2. Hubungan Kerja dengan rekan kerja		17

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2024

3.6 Analisis Data

3.6.1 Rancangan Analisis

a). Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, dan instrument dikatakan valid bila mampu mengukur secara akurat objek yang diukur. Sunyoto (2009) mengemukakan bahwa, “Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen atau kuesioner”. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan data. Hasil penelitian dinyatakan valid apabila terdapat kesesuaian antara data-data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan teknik uji validitas yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Rumus uji yang digunakan, yaitu rumus korelasi Pearson Product Moment (Arikunto, 2010:213), sebagai berikut:

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

Keterangan:

R : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

X : skor item x

Y : skor item y

Menurut Sugiyono (2010), dikemukakan bahwa apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data dinyatakan valid, namun jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka hasilnya tidak valid. Pengujian validitas data dari masing-masing variabel penelitian ini dilakukan pada *software* SPSS 22 for Windows dengan menggunakan metode *Correlate Bivariate*.

b). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran, yaitu keakuratan pengukuran. Jika kesalahan pengukuran terjadi secara acak,

pengukuran menjadi tidak akurat (Azwar, 2019). Pengujian reliabilitas sangat penting untuk melihat seberapa konsisten suatu pengukuran alat uji ketika dijalankan secara berulang-ulang pada subjek dalam kondisi yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi atau kestabilan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian (Azwar, 2015). Uji Reliabilitas pada penelitian ini dilakukan terhadap data kuesioner variabel X1, X2 dan data kuesioner variabel Y. Adapun pengujian Reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS 22 dengan metode *Cronbach's*. Sementara untuk dasar pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas ini mengacu pada tabel Guilford dalam Muharsih (2019).

Tabel 3.5 Kriteria Reliabilitas Guilford

Koefisien reliabilitas (r)	Kriteria
>0.9	Sangat Reliabel
0.7 - 0.9	Reliabel
0.4 - 0.7	Cukup Reliabel
0.2 - 0.4	Kurang Reliabel
<0.2	Tidak Reliabel

Sumber: Muharsih (2019)

c). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam data penelitian, model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, yakni variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011:105).

Multikolinieritas pada data variabel penelitian dapat dideteksi dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak

dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,1 atau sama dengan VIF dibawah 10 (Ghozali, 2011).

d). Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016) uji normalitas dilakukan untuk tujuan guna data yang sudah dikumpulkan dapat diketahui berdistribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas pada penelitian ini memakai pendekatan *Kolmogrov Simirnov*. Data yang normal diketahui dengan melihat hasil SPSS dari tabel *Kolmogrov Simirnov*, yang dimana dalam pengambilan keputusannya ditentukan berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- 1). Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi berdistribusi normal,
- 2). Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi tidak berdistribusi normal.

e). Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu alat uji model regresi yang digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heterokedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2017).

Pada penelitian ini, uji heteroskedastitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser pada *software* SPSS 22. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji Glejser sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

f). Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:232) mengatakan “Analisis deskriptif merupakan 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 dengan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan hasil survey yang mengacu pada hasil pengukuran antara lain menggunakan instrument dari skala likert, meliputi analisis rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana,

- n : Jumlah sampel
- m : Jumlah alternatif jawaban (skor 1 s.d. 5)
- Rentang Terrendah : Skor terrendah x Jumlah sampel
- Skala Tertinggi : Skor tertinggi x Jumlah sampel

Hasil perhitungan analisis rentang skala dijelaskan sebagai berikut:

- Skala Tipe Kriteria

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Instrumen dengan skala likert pada skala terendah dengan skor satu (1) dan tertinggi dengan skor lima (5).

- Perhitungan Skala

$$\begin{aligned} \text{Skala terrendah} &= \text{Skor terrendah} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 1 \times 50 \end{aligned}$$

$$= 50$$

$$\begin{aligned} \text{Skala tertinggi} &= \text{Skor tertinggi} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 5 \times 50 \\ &= 250 \end{aligned}$$

Sehingga, dapat dihitung rentang skala pada penelitian ini sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{50(5-1)}{5} \\ &= 40 \end{aligned}$$

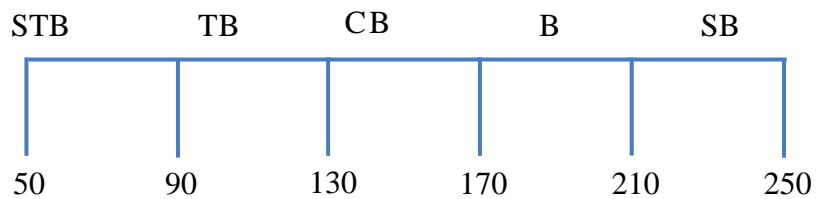
Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala di atas, maka selanjutnya dapat dibuat analisis rentang skala yang disajikan menggunakan tabel di bawah ini:

Tabel 3.6 Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Sumber Daya Sekolah
1	50 – 90	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	90 – 130	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	130 – 170	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	170 – 210	Baik	Baik	Baik
5	210 – 250	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2012) Disesuaikan

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, nilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN 2 Klari. Adapun jika analisis rentang skala tersebut dituangkan dalam bentuk *Bar Scale*, maka gambarannya adalah sebagai berikut:



Gambar 3.6.1 Bar Scale Rentang Skala

Sumber: Sugiyono (2012) Disesuaikan

3.6.2 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Pada penelitian ini, uji t dilakukan dengan menggunakan rumus berikut (Sugiyono, 2010):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p : Korelasi parsial yang ditemukan

n : Jumlah sampel

t : t hitung yang harus dihubungkan dengan t table

Adapun teknik pengambilan keputusan pada hasil uji t adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho Y X_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Sekolah
- $H_a : \rho Y X_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Sekolah

Kriteria : Jika t hitung lebih besar dari X (t hitung $> \alpha$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan sebaliknya.

- $H_0 : \rho Y X_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Sekolah.
- $H_a : \rho Y X_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Sekolah.

Kriteria : Jika t hitung lebih besar dari X (t hitung $> \alpha$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan sebaliknya.

b. Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mencari tahu apakah ada pengaruh signifikansi dari variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara

bersamaan (simultan), dengan variabel terikat (kinerja). Adapun untuk melakukan uji F dapat menggunakan rumus menurut Sugiyono (2010) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F : Pendekatan distribusi probabilitas

R² : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas (independen)

n : Jumlah anggota sampel

Adapun teknik pengambilan keputusan pada hasil uji F adalah sebagai berikut:

- H₀ : $\rho_{YX_1X_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Sumber Daya Sekolah
- H_a : $\rho_{YX_1X_2} \neq 0$: Terdapat Pengaruh simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Sekolah

Kriteria : Jika F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung > F tabel), maka H₀ ditolak dan H_a diterima.