

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian (Sugiyono, 2012:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode deskriptif dapat diselidiki kedudukan fenomena atau faktor dan melihat hubungan antar satu faktor dengan lainnya. Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan metode statistik.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana disiplin kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (WOM*finance*) Regional Jawa Barat.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (WOM*finance*) Regional Jawa Barat.

3. Bagaimana prestasi kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (WOM $_{finance}$ ) Regional Jawa Barat.

Sedangkan metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (WOM $_{finance}$ ) Regional Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian (Sugiyono, 2012:60) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif dengan simbol X. Sedangkan variabel terikat (dependen) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dengan simbol Y.

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan variabel Y. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Disiplin kerja sebagai variabel independen ( $X_1$ )

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Bejo Siswanto, 2014:291)

2. Motivasi kerja sebagai variabel independen ( $X_2$ )

Motivasi adalah cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. (Mc Clelland dalam Malayu Hasibuan, 2012:162)

3. Prestasi kerja sebagai variabel dependen (Y)

Prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. (Gary Dessler dalam Paramita Rahayu, 2012:322).

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin

peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ). Dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini operasionalisasi variabelnya :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Kuesioner	No.
<b>Disiplin Kerja (<math>X_2</math>)</b>  Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.  <b>(Bejo Siswanto, 2014:291)</b>	Kehadiran	Absensi	Tingkat kehadiran pegawai	Saya tidak pernah bolos dalam bekerja	1
		Tepat waktu	Ketepatan waktu dalam masuk kerja	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	2
	Tingkat kewaspadaan	Ketelitian	Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	Saya teliti dalam melaksanakan tugas	3
		Perhitungan	Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan	Saya selalu memperhitungkan risiko dalam menjalankan pekerjaan	4
	Ketaatan pada standar kerja	Menaati aturan dan pedoman kerja	Tingkat ketaatan sesuai aturan dan pedoman kerja	Saya patuh pada tata tertib sesuai dengan aturan dan pedoman kerja	5
		Tanggung Jawab	Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	6
	Ketaatan pada peraturan kerja	Kepatuhan	Melaksanakan tata tertib perusahaan dengan patuh	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan	7
		Kelancaran	Melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan	Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan	8

	Etika kerja	Suasana harmonis	Keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama	Saya selalu memiliki keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama	9
		Saling menghargai	Sikap menghormati antar pegawai	Saya selalu menghargai dan menghormati pendapat pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan	10
<p><b>(X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja</b></p> <p>Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.</p> <p><b>(Mc Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2012:162)</b></p>	Kebutuhan akan prestasi	Dorongan mengembangkan kreativitas	Tingkat dorongan mengembangkan kreativitas	Saya ingin mengembangkan kreativitas dalam bekerja	1
		Antusias untuk berprestasi tinggi	Tingkat antusias untuk berprestasi tinggi	Saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi dalam bekerja	2
	Kebutuhan akan afiliasi	<i>Sense of belonging</i>	<i>Tingkat Sense of belonging</i>	Saya ingin menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain	3
		<i>Sense of importance</i>	<i>Tingkat sense of importance</i>	Saya ingin diterima dengan baik dalam lingkungan kerja	4
		<i>Sense of achievement</i>	<i>Tingkat sense of achievement</i>	Saya ingin maju dan tidak pernah gagal dalam menjalankan pekerjaan	5
		<i>Sense of participation</i>	<i>Tingkat sense of participation</i>	Saya ingin ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan	6
	Kebutuhan akan kekuasaan	Dorongan memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat memiliki kedudukan yang terbaik	Saya terus berusaha untuk memiliki kedudukan yang terbaik	7
		Dorongan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Saya terus berupaya mengerahkan seluruh kemampuan dalam bekerja	8

<p><b>Prestasi Kerja (Y)</b></p> <p>“Prestasi kerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat”.</p> <p><b>(Gary Dessler dalam Paramita Rahayu, 2012:322)</b></p>	Kualitas	Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapih	1
		Ketelitian	Tingkat menyelesaikan tugas dengan teliti	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	2
		Kemampuan	Tingkat kesanggupan bekerja sesuai standar yang ditentukan	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	3
	Produktivitas	Kecepatan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	4
		Kepuasan	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hasilnya memuaskan	5
	Pengetahuan	Keahlian	Tingkat keahlian pegawai	Saya menguasai hal-hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugas	6
		Keterampilan	Tingkat keterampilan pegawai	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas	7
	Keterpercayaan-an	Tanggung Jawab	Tingkat tanggung jawab pada hasil kerja	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan	8
			Tingkat tanggung jawab dalam pengambilan keputusan	Saya bertanggung jawab mengambil keputusan dalam bekerja	9
	Kemandirian	Inisiatif	Tingkat inisiatif pegawai	Saya selalu mandiri dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan	10

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2012:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat yang berjumlah 60 orang. Maka penulis menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi di jadikan responden. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu :

#### **1. Studi kepustakaan**

Yaitu dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

#### **2. Studi lapangan**

Yaitu mencari dan memperoleh data dari instansi dan para pegawai sebagai responden yang penulis teliti.

##### **a. Observasi**

Yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di instansi.

b. Wawancara

Yaitu dengan cara mengadakan wawancara dengan kepala bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para pegawai yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

c. Kuesioner

Yaitu cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja.

### 3.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data menggunakan perhitungan statistik regresi berganda berdasarkan hasil perolehan data dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert***

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Kurang Sesuai (KS)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju).

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130) yaitu:

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum (\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel}(n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar Skala =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Tafsiran Nilai Rata-rata**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
1,00 -1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81-2,60	Tidak baik/rendah
2,61-3,40	Cukup/sedang
3,41 - 4,20	Baik/tinggi
4,21-5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Husein Umar (2011:130)

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghazali, 2006).

Menurut sugiyono (2012:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi (\sum Yi)}{\sqrt{n \sum Xi^2 - \sum Xi^2 \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

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

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir

pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation  $>0,30$  (Priyatno, 2009).

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:121) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*. hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika  $r > 0,3$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha*  $>$  dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

### 3.5.2.3 Method Of Succeshive Interval (MSI)

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method Of Succeshive Interval*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.

3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (scale Value / SV).

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper limit}}{\text{Area under Upper limit} - \text{Area under Lower Limit}}$$

Dimana:

$$Y = SV + IK I$$

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

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

#### 3.5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$  (motivasi kerja) terhadap variabel Y (prestasi kerja).

Rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Prestasi kerja}$$

$$\alpha = \text{Konstanta}$$

$$b_1 - b_2 = \text{Koefisien regresi variabel independen}$$

- $X_1$  = Disiplin kerja  
 $X_2$  = Motivasi kerja  
 $e$  = Standar error / variabel pengganggu

### 3.5.2.5 Analisis Korelasi Ganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini korelasi ganda tiga variabel, yaitu antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel  $X$  dan  $Y$  atau mungkin kontribusi  $X$  terhadap  $Y$ . Algifari (2010:14) mendefinisikan korelasi sebagai derajat hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Imam Ghazali (2006:173) juga menyebutkan bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Analisis korelasi ganda dirumuskan :

$$R_{y(1,2)} = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Patokan untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera di bawah ini :

**Tabel 3.4**  
**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 (2012:246)

Hasil perhitungan korelasi dapat negatif atau positif maka koefisien dibatasi antara -1 sampai 1. Bila nilai koefisien korelasi negatif berarti kedua variabel tersebut saling terbalik.

### 3.5.2.6 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Imam Ghozali (2006:175). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = B \times \text{ZeroOrder} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

*Zero order* = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, rendah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, tinggi.

### 3.5.2.7 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2012:292), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu :

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

Dimana :  $0 \leq r^2 \leq 1$

Keterangan :

$K_d$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi

### **3.6 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (WOM*finance*) Regional Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Batunggal Indah Blok IV No 15 Bandung.

### **3.7 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.