

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

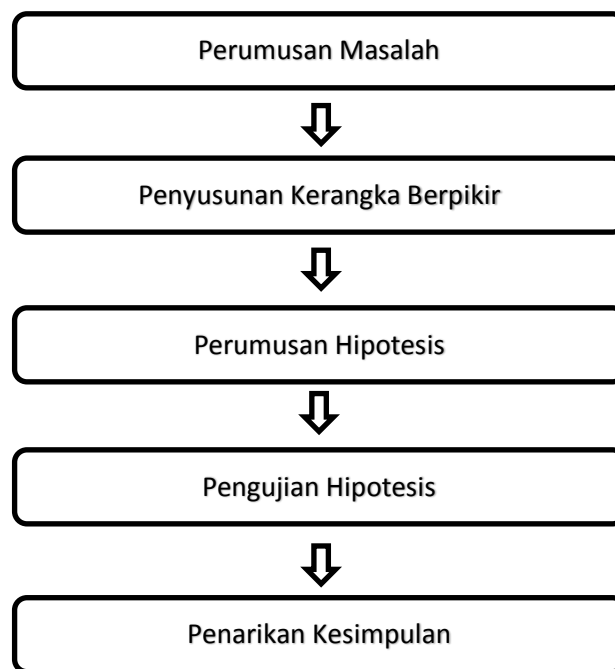
1. Bagaimana pegawai di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
2. Bagaimana kompetensi pegawai di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
3. Bagaimana kinerja pegawai di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
4. Berapa besar pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung baik secara simultan maupun parsial

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh antara disiplin dan

kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung baik secara simultan maupun parsial.

3.1.1 Langkah-langkah Metode Ilmiah

Proses penelitian menggunakan langkah-langkah metode ilmiah seperti yang tergambar di gambar 3.1



Sumber : Suriasumantri (2010)

Gambar 3.1

Langkah-langkah metode ilmiah (diolah kembali)

Adapun penjelasan dari gambar 3.1 mengenai langkah-langkah metode ilmiah di atas, sebagai berikut:

1. Perumusan Masalah, yang merupakan pertanyaan-pertanyaan mengenai obyek empiris yang jelas batas-batasnya serta dapat diidentifikasi faktor-faktor yang terkait di dalamnya. Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

- 1) Bagaimana disiplin pegawai di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
 - 2) Bagaimana kompetensi kerja yang terjadi di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
 - 3) Bagaimana kinerja pegawai di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
 - 4) Berapa besar pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung baik secara simultan maupun parsial
2. Penyusunan kerangka berfikir, yaitu menjelaskan hubungan yang mungkin terdapat antara berbagai faktor yang saling berkaitan dan membentuk konstelasi permasalahan. Kerangka berfikir ini disusun secara rasional berdasarkan premis-premis ilmiah yang telah teruji kebenarannya dengan memperhatikan faktor-faktor empiris yang relevan dengan permasalahan. Dalam penelitian ini kerangka berpikir ditunjukkan pada gambar 3.2 paradigma penelitian.
3. Perumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara atau dugaan terhadap pertanyaan yang diajukan yang materinya merupakan kesimpulan dari kerangka berpikir yang dikembangkan. Adapun hipotesis pada penelitian ini, yaitu:
- 1) Hipotesis Simultan :
Terdapat pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, maka variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X1) yaitu disiplin, variabel (X2) yaitu kompetensi kerja, dan variabel (Y) yaitu kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*), variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah variabel disiplin (X1) dan variabel kompetensi kerja (X2). Variabel terikat adalah variabel yang kinerja pegawai. Adapun variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin (X1)

Menurut Malayu hasibuan (2012:193), Disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

2. Kompetensi (X2)

Menurut McClelland yang di terjemahkan oleh Veithzal Rivai (2011:299) mendefinisikan bahwa Kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan penjabaran dari konsep serta indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang akan diteliti yaitu : disiplin (X1) dan kompetensi kerja (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini dapat dilihat tabel mengenai konsep dan indikator variabel :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Disiplin	Taat terhadap aturan waktu	Jam masuk kerja	Ketetapan jam masuk kerja	Ordinal	1
		Jam istirahat kerja	Ketetapan jam istirahat kerja	Ordinal	2
		Jam pulang kerja	Ketetapan jam pulang kerja	Ordinal	3

<p>(X1)</p> <p>Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku</p> <p>Malayu hasibuan (2012:193)</p>	Taat terhadap peraturan perusahaan	Cara berpakaian	Berpakaian sesuai dengan aturan dasar dari perusahaan	Ordinal	4	
		Cara melaksanakan pekerjaan	Bekerja sesuai dengan aturan perusahaan	Ordinal	5	
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Kesesuaian jabatan dan tugas bekerja	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugasnya	Ordinal	6	
		Tanggung jawab pekerjaan	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan.	Ordinal	7	
		Hubungan antar unit kerja	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan unit kerja yang lainnya	Ordinal	8	
	Taat terhadap peraturan lain	Peraturan yang boleh dan tidak boleh	Patuh terhadap peraturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan.	Ordinal	9	
	<p>Kompetensi Kerja (X2)</p> <p>Kompetensi kerja adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya</p>	<i>Motives</i> (motif)	Mengarahkan	Mampu mengarahkan dalam bekerja	Ordinal	1
			Membimbing	Mampu membimbing dalam bekerja	Ordinal	2
		<i>Traits</i> (watak)	Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dalam bekerja	Mampu bersosialisasi ketika melaksanakan tugas pekerjaannya	Ordinal	3
Percaya diri			Mampu tampil percaya diri ketika melaksanakan tugas pekerjaannya	Ordinal	4	

Spencer and spencer (2009:53)	<i>Self concept</i> (konsep diri)	Menghargai waktu dan efektif dalam bekerja	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Ordinal	5	
		Konsisten dalam bekerja	Konsisten terhadap hasil dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	6	
	<i>Knowledge</i> (pengetahuan)	Tingkat pendidikan yang relevan dengan pekerjaan	Tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	Ordinal	7	
		Informasi yang dimiliki	Memiliki informasi yang luas dalam bekerja	Ordinal	8	
	<i>Skill</i> (kemampuan)	Kemampuan dalam bekerja	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan	Ordinal	9	
		Keterampilan dalam bekerja	Mampu terampil dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	10	
	Kinerja Pegawai (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam	Kualitas Kerja	Kerapihan	Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	1
			Ketelitian	Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	2
			Hasil kerja	Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	Ordinal	3
		Kuantitas Kerja	Kecepatan	Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	4

<p>melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67)</p>		Kemampuan	Mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan	Ordinal	5
	Tanggung Jawab	Membuat laporan	Membuat laporan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	Ordinal	6
		Mengambil Keputusan	Mampu mengambil keputusan dalam bekerja	Ordinal	7
	Kerjasama	Jalinan kerja sama	Mampu bekerja dalam kelompok	Ordinal	8
		Kekompakan	Menyelesaikan pekerjaan dengan selaras bersama rekan kerja lainnya	Ordinal	9
	Inisiatif	Mengatasi permasalahan dalam bekerja tanpa menunggu perintah atasan	Mampu mengatasi permasalahan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	Ordinal	10

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2014:80) “Populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah pegawai pelaksana PT. Taspen (Persero) KCU Bandung berjumlah 50 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2014:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi kurang dari 100. Jadi sampel yang akan digunakan sebagai penelitian adalah keseluruhan pegawai pelaksana PT. Taspen (Persero) KCU Bandung berjumlah 50 orang yang terdiri dari 8 pegawai pada seksi kepesertaan, 24 pegawai pada seksi lay.& manfaat, 6 pegawai pada seksi kas & verifikasi, 3 pegawai pada seksi adm keuangan, 3 pegawai pada seksi sdm dan 6 pegawai pada seksi umum.

3.3.3 Kerangka Sampling

Peneliti menggunakan teknik sampling *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan dalam *Nonprobability Sampling* adalah *sampling jenuh* yang menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Selain itu menurut Arikunto (2010:134) menyatakan bahwa “apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya.” Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah seluruh karyawan pelaksana PT. Taspen (Persero) KCU Bandung berjumlah 50 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2014:137), teknik pengumpulan data yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada responden pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Tujuan penelitian lapangan ini adalah memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

a) Penelitian Lapangan

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

b) Wawancara

Wawancara dilakukan untuk melemparkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kepala bagian SDM dan pegawai di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama

Bandung.

c) Angket (Kuesioner)

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah perusahaan, yaitu berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data baik yang akan diteliti oleh penulis. Untuk memperoleh data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a) Studi Kepustakaan (*Library research*)

Studi kepustakaan (*Library research*) merupakan data sekunder yang datanya diperoleh melalui peninjauan kepustakaan yaitu untuk membandingkan kenyataan di lapangan dengan teori sebenarnya. Data tersebut dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literatur, jurnal ilmiah, internet, dan sumber-sumber yang relevan dengan yang diteliti.

b) Jurnal Penelitian

Jurnal penelitian adalah penelaahan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah.

c) Internet

Mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan penelitian yang dipublikasikan melalui internet baik yang berbentuk jurnal, karya ilmiah, ataupun makalah.

3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Penggunaan metode analisis data dan uji hipotesis bertujuan agar data data yang terkumpul akan diolah agar memperoleh hasil maupun kesimpulan yang di dapat akurat dalam penelitian ini.

3.5.1 Metode Analisis yang Digunakan

Metode analisis yang digunakan merupakan metode yang dapat memudahkan langkah-langkah dalam proses pengolahan data penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel, dengan menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Dengan demikian, penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan karyawan PT. Taspen (Persero) Bandung. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuisisioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data hasil dari kuisisioner tersebut maka penulis menggunakan metode skala *likert*, nilai dalam skala *likert* dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang

menggunakan skala *likert* dan mempunyai gradasi positif sampai dengan sangat negatif. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Model *Likert*

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014:94)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka setelah memperoleh data kuisisioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan statistik maka dapat diketahui bobot nilai dari setiap item-item pertanyaan yang diajukan penulis. Setelah itu, jawaban dari responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti, dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel.

3.5.2 Metode Succesive Interval (MSI)

Skala pengukuran yang dipilih oleh peneliti berkaitan erat dengan teknik analisis data yang digunakan. Oleh karena itu setiap skala pengukuran yang tidak memenuhi syarat dilakukannya suatu teknik analisis tertentu, harus dirubah atau dikonversi ke dalam skala pengukuran yang sesuai dengan teknik analisis yang akan digunakan. Sementara itu tingkat pengukuran yang digunakan adalah ordinal atau likert yang diperoleh dari jawaban responden. Oleh karena analisis jalur mengisyaratkan skala pengukuran minimal interval, maka peneliti harus merubah

tingkat pengukuran skala ordinal menjadi skala interval. Salah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikkan tingkat pengukuran skala ordinal ke skala interval adalah Metode Successive Interval (MSI).

Pada dasarnya skala Likert memang ordinal, tetapi kita juga bisa dikatakan kalau skala Likert itu interval. Misalkan, isian kuesioner penelitian skala Likert (5) adalah 1,2,3,4, dan 5. Skala data ordinal bisa dikonversi ke dalam skala interval yakni dengan nilai Zi terstandarisasi (standardized) dan nanti hasilnya bisa saja menjadi 1,23 (sangat tidak setuju), 2,53 (tidak setuju), 2,85 (abstain), 3,12 (setuju) dan 3,49 (sangat setuju). Oleh karena itu, skala Likert bisa saja diasumsikan sebagai skala data interval sepanjang metode atau cara menyusun pertanyaan (positif/negatif) bersifat konsisten.

Langkah langkah yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive intervals* menurut Sambas Ali Muhidin (2011) adalah:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.

5. Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus: $SV = (\text{Density at lower limit dikurangi Density at upper limit})$ dibagi $(\text{Area under upper limit dikurangi Area under lower limit})$.
6. Melakukan transformasi nilai skala (transformed scale value) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = SV_i + |SV_{Min}|$. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.5.3 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Variabel penelitian ini mengenai disiplin, kompetensi kerja dan kinerja pegawai.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dari variabel penelitian. Penelitian ini 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 penelitian untuk setiap item pertanyaan. Hasil penghimpunan data mengenai tanggapan responden tersebut kemudian dicari kedudukan kriterianya dari skor yang didapat berdasarkan hasil rekapitulasi skor. Untuk mengetahui kriteria dari kedudukan seluruh dimensi pada seluruh variabel penelitian dibutuhkan skala kriterium melalui tahapan sebagai berikut:

1. Mencari Skor Maksimal atau Skor Ideal dan Skor Minimal

Skor Ideal = Skor Tertinggi X Jumlah Butir Item X Jumlah Responden

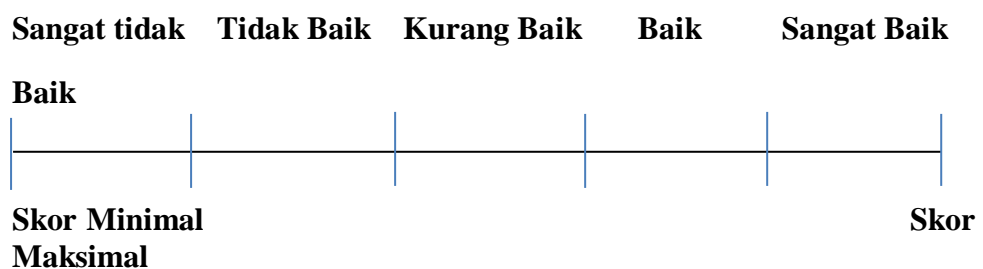
Skor Minimal = Skor Terendah X Jumlah Butir Item X Jumlah Responden

2. Mencari Interval dan Panjang Interval Kelas

Interval = Skor Ideal - Skor Minimal

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval

Selanjutnya dapat digambarkan garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 3.2
Garis Kontinum (Sugiyono : 2014)

3.5.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji teori dan penelitian untuk mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dengan metode ini peneliti bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang akan diteliti.

3.5.5 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian ketepatan alat ukur. Menurut Masrum, dikutip dalam Sugiyono (2014:172) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila 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:

1. Mendefinisikan secara opsional konsep yang diukur.
2. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
4. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product pearson* yaitu:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum (X^2) - (\sum X)^2][\sum (Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah total skor jawaban

X^2 = Jumlah kuadrat skor item

Y^2 = Jumlah kuadrat total skor jawaban

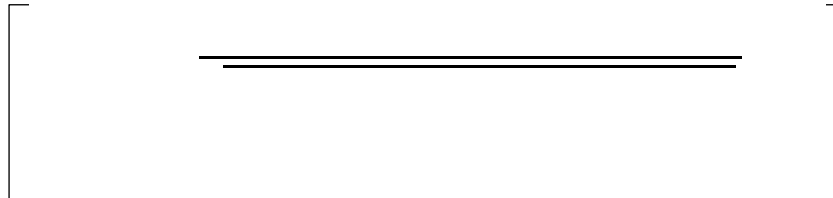
XY = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2014:178) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

3.5.6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan dari suatu alat ukur dan sering juga disebut uji konsistensi hasil pengukuran. Menurut Sugiyono (2014:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila 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. Metode yang digunakan adalah *Split Half*, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.



Keterangan:

r_{AB} = Korelasi Pearson Product Moment

A = Jumlah total skor belahan ganjil

B = Jumlah total skor belahan genap

A^2 = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

B^2 = Jumlah kuadrat skor belahan genap

AB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman Brown:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan reliabel

Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

3.5.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

α = Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien arah garis

X_1 = Variabel bebas (Disiplin)

X_2 = Variabel bebas (Kompetensi Kerja)

Untuk mendapatkan nilai a , β_1 dan β_2 dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$X_1 Y = a X_1 + \beta_1 X_1^2 + \beta_2 X_1 X_2$$

$$X_2 Y = a X_2 + \beta_1 X_1 X_2 + \beta_2 X_2^2$$

Setelah a , β_1 dan β_2 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y .

3.5.8 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel X (independen) secara simultan dengan variabel Y (dependent) dengan menggunakan koefisien r, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{YX} = \sqrt{\frac{JK_{\text{regresi}}}{JK_{\text{total}}}}$$

Keterangan :

r_{YX} = Koefisien korelasi product moment

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{total} = Jumlah Kuadrat Total

Dengan ketentuan sebagai berikut :

$r_{YX} = -1$, yang berarti terdapat hubungan linier negative antara X dan Y

$r_{YX} = 0$, yang berarti tidak ada hubungan linier YX

$r_{YX} = 1$, yang berarti ada hubungan antara linier X dan Y

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2014:184) seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.3

Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:184)

3.5.9 Koefisien Determinasi

Dalam uji liner berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh X_1 , X_2 , dan variabel Y . Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

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

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Closed Question* (pertanyaan tertutup). Maksudnya adalah pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah disediakan pilihan jawabannya, dengan berpedoman kepada skala Likert dimana setiap jawaban atas pernyataan positif akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.7 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang beralamat di Jalan PH.H Mustofa No.78 Bandung.