

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif melalui survey, penelitian deskriptif dan verifikatif menurut penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak Sugiyono (2018:11).

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yakni meliputi konflik peran, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu.

3.2 Variabel Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang memiliki variasi nilai Sugiyono (2018:38). Variabel penelitian dikelompokkan menjadi dua macam yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen adalah

variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen, variabel bebas diberi simbol (X), sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen, variabel dependen diberi tanda (Y).

Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang menjadi variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), komitmen pegawai (X2) serta yang menjadi variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Berikut penjelasan variabel-variabel tersebut :

1 Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2018:94) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu taat terhadap aturan waktu memiliki 3 indikator, taat terhadap peraturan perusahaan memiliki 2 indikator, taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan memiliki 2 indikator.

2 Komitmen Pegawai (X₁)

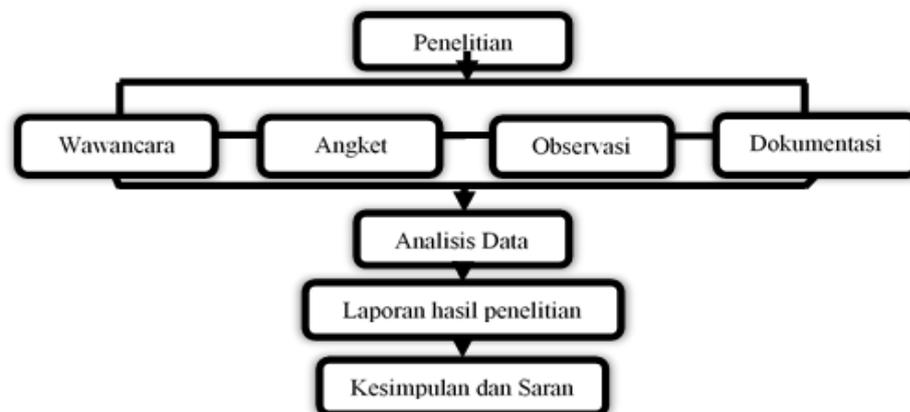
Komitmen pegawai Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge 2018:88 menyebutkan bahwa komitmen pegawai adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat.

3 Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja yang diadaptasi oleh Malayu SP. Hasibuan 2019:162 yang terdiri dari 3 dimensi yaitu Need for Achievement memiliki 5 indikator, Need for Affiliation memiliki 6 indikator dan Need for Power memiliki 3 indikator.

3.2.2 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang ditunjang dan didasari dengan pengkajian pustaka atau studi literatur dari beberapa sumber seperti jurnal dan buku. Studi lain yang dapat dilakukan adalah pengkajian secara praktis dan imperik yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan kemudian data tersebut diolah. Desain penelitian dari variabel yang akan diteliti berdasarkan model yang dijadikan desain penelitian yang merupakan rancangan atau cara untuk melaksanakan penelitian dalam rangka untuk memperoleh data yang dibutuhkan.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.3 Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018:115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan UPTD Puskesmas Lalea Kabupaten Indramayu yang berjumlah 34 orang terdiri dari:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Ka. Puskesmas	1
2	Ka.Sub. Puskesmas	1
3	Kesehatan Lingkungan	1
4	Pengadministrasian Umum	1
5	Pengelolaan Keuangan	1
6	Promkes	1
7	Analisis Kesehatan	1
8	Dokter Umum	1
9	Dokter Gigi	1
10	Gizi	1
11	Bidan	9
12	Perawat	13
13	Kebersihan	1
14	Supir	1
Total		34

Sumber : UPTD Puskesmas Lalea

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representative (mewakili). Menurut Arikunto (2020:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di UPTD Puskesmas Lalea Kabupaten Indramayu yaitu sebanyak 34 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian bisa juga di sebut sampling jenuh.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat teknik sampling yang 100 digunakan. Secara skematis, macam-macam teknik sampling menurut Sugiyono (2018:81-85) yaitu sebagai berikut :

1 *Probability Sampling*

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018:82). Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *propotionate stratified random sampling*, *dispropotionate stratified random sampling* dan *cluster sampling*.

2 *Nonprobability Sampling*

Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:84). Teknik ini meliputi, sampling sistematis, sampling kuota, sampling insidental, sampling purposive, sampling jenuh dan snowball sampling.

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability* sampling dengan pendekatan teknik sampling jenuh Menurut sugiyono (2018:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.yaitu teknik penentuan sampel digunakan karena jumlah populasi kecil, kurang dari 100.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh konflik peran dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja di UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu yang terdiri atas beberapa variabel, masing-masing variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.4.1 Definisi Variabel

Dalam sebuah penelitian ini beberapa variabel ditetapkan dengan sangat jelas sebelum memulai pengumpulan data. Variable penelitian tersebut berbentuk atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Variable yang diobservasi adalah variabel (independent) dan variable terkait (dependen) variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadikan sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (terkait).

Variable ini melibatkan tiga variable, yaitu disiplin kerja (X_1), komitmen pegawai (X_2), sebagai variable independent dan motivasi kerja karyawan (Y) sebagai variable dependen. Berikut ini adalah penjelasan mengenai variable dari masing- masing variable yaitu:

1. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Edy Sutrisno, 2018:86).

2. Komitmen Pegawai

komitmen pegawai adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge 2018:88

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Malayu SP. Hasibuan 2019:162

3.4.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penarikan batasan yang menjelaskan ciri spesifik yang lebih substansial dari suatu konsep, tujuannya agar memudahkan peneliti untuk mendapatkan dan menjalankan data yang berasal dari para responden. Selain itu, operasionalisasi variabel berisi tentang aktivitas yang tujuannya untuk membagi variabel menjadi bagian bagian terkecil untuk mengetahui klasifikasi ukurannya. Operasionalisasi variabel merupakan cara penelitian untuk menata secara rinci hal-hal yang mencakup nama variabel, indikator, konsep, ukuran dan skala.

Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh konflik peran dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja di UPTD Puskesmas Lalea Kabupaten Indramayu, terdapat

3 variabel yang akan peneliti gunakan untuk menetapkan dimensi variabel, untuk dikembangkan menjadi penunjuk dan menjadi beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang akan digunakan dalam penyusunan kuesioner. Dibawah ini merupakan rincian operasionalisasi variabel pada tabel 3.2 :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Edy Sutrisno (2016:86)</p>	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Kedisiplinan	Tingkat ketepatan pada jam masuk kerja	Ordinal	1
			b. Jam masuk	Tingkat pegawai merasa tidak pernah terlambat masuk kerja	Ordinal	2
			c. Jam istirahat	Tingkat pada saat jam istirahat	Ordinal	3
			d. Jam pulang kerja	Tingkat ketepatan pada jam pulang kerja	Ordinal	4
			e. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Tingkat ketepatan menyelesaikan tugas	Ordinal	5
		2. Taat terhadap aturan perusahaan	a. Taat memakai tanda pengenal	Tingkat berpakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	Ordinal	1
			b. Taat dalam aturan berlaku	Tingkat taat dalam bertingkah laku	Ordinal	2
			c. Memahami sanksi yang diterapkan	Tingkat pegawai memahami sanksi yang diterapkan perusahaan	Ordinal	3
			d. Taat dalam tugas	Tingkat pegawai taat mengerjakan tugas	Ordinal	4
			e. Taat dalam aturan yang ditetapkan	Tingkat pegawai taat terhadap aturan perusahaan	Ordinal	5
		3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	a. Taat dalam berpakaian	Tingkat pegawai disiplin terhadap aturan berpakaian	Ordinal	1
			b. Taat merapikan alat yang sudah di pakai	Tingkat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	Ordinal	2
			c. Tanggung jawab akan tugas	Tingkat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab	Ordinal	3
			d. Bisa menggunakan alat yang ada	Tingkat kecakapan pegawai menggunakan alat perusahaan	Ordinal	4
			e. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	Tingkat pegawai tepat waktu menyelesaikan tugas	Ordinal	5

No	Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
2	<p>Komitmen Pegawai (X₂)</p> <p>Menyebutkan bahwa komitmen pegawai adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Busro (2018)</p>	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)	a. Identifikasi organisas	Tingkat kesesuaian pekerjaan berdasarkan visi dan misi	Ordinal	1
			b. Keterlibatan pegawai	Tingkat keterlibatan kerja	Ordinal	2
			c. Ketakutan akan tidak ada kesempatan kerja yang sama di tempat lain	Tingkat penyelesaian masalah	Ordinal	3
			d. Kesulitan mendapatkan penghasilan yang baik seperti sekarang	Tingkat pegawai merasa kesulitan dalam mendapatkan penghasilan yang sama dengan saat ini	Ordinal	4
			e. Belum berkontribusi	Tingkat kontribusi pegawai	Ordinal	5
		2. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)	a. Loyalitas	Tingkat loyalitas pegawai	Ordinal	1
			b. Bangga dengan perusahaan	Tingkat kebutuhan pegawai		2
			c. Sulit mendapatkan pekerjaan, jika meninggalkan perusahaan	Tingkat pegawai kesulitan mendapatkan pekerjaan jika meninggalkan perusahaan	Ordinal	3
			d. ketakutan akan tidak mendapatkan gaji yang sama	Tingkat ketakutan pegawai akan tidak mendapatkan penghasilan yang sama dengan saat ini jika meninggalkan perusahaan	Ordinal	4
			e. Keterikatan	Tingkat keterikatan pegawai	Ordinal	5
		3. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)	a. Tingkah laku sehingga memenuhi tujuan	Tingkat perilaku pegawai	Ordinal	1
			b. Kesetiaan terhadap pekerjaan	Tingkat kesetiaan terhadap pekerjaan	Ordinal	2
			c. Pengabdian	Tingkat pengabdian pegawai	Ordinal	3
			d. Minat melakukan tindakan yang tepat	Tingkat pegawai melakukan tindakan yang tepat	Ordinal	4
			e. Merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan	Tingkat pegawai merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan	Ordinal	5
3	<p>Motivasi Kerja (X₂)</p> <p>“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja</p>	1. <i>Need for Achievement</i> (Kebutuhan akan prestasi)	a. Antusias untuk berprestasi tinggi	Tingkat kerapihan dalam pekerjaan.	Ordinal	1
			b. Mengembangkan kreativitas	Tingkat ketelitian dalam bekerja.	Ordinal	2
			c. Dorongan untuk mencapai target kerja	Tingkat kemampuan atau kesanggupan bekerja sesuai	Ordinal	3

No	Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” Robbins (2018)			dengan standar yang ditentukan.		
			d. Keberanian untuk mengambil risiko.	Tingkat kehandalan karyawan dalam melakukan pekerjaan.	Ordinal	4
			e. Rasa melakukan yang terbaik dalam kerjasama.	Tingkat ketepatan.	Ordinal	5
		2. <i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan akan afiliasi)	a. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting	Tingkat perasaan dihormati	Ordinal	1
			b. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja	Tingkat perasaan diterima oleh lingkungan kerja	Ordinal	2
			c. Keterbukaan	Tingkat keterbukaan antar pegawai	Ordinal	3
			d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.	Tingkat perasaan untuk ikut serta.	Ordinal	4
			e. Kedekatan antar pegawai.	tingkat kedekatan antar pegawai	Ordinal	5
		3. <i>Need for Power</i> (Kebutuhan akan kekuasaan)	a. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.	Tingkat mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Ordinal	1
			b. Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat kedudukan yang terbaik .	Ordinal	2
			c. Kebebasan	Tingkat kebebasan dalam bekerja.	Ordinal	3
			d. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain	Tingkat dorongan untuk mempengaruhi orang lain .	Ordinal	4
			e. Kepercayaan	tingkat kepercayaan dari perusahaan.	Ordinal	5

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1 Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatan melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya.

Serta memahami aktivitas-aktivitas yang berlangsung serta mengamati

secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan para karyawan di UPTD Puskesmas Lalea Kabupaten Indramayu.

2 Angket

Angket atau biasa disebut sebagai *kuesioner* berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan data responden berkaitan dengan apa yang diteliti.

3 Wawancara

Teknik wawancara atau biasa juga disebut dengan *interview* adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap antara pewawancara dengan responden.

4 Dokumentasi

Dokumentasi adalah aktivitas yang dilakukan peneliti terikat dengan teknik dokumentasi ini adalah bertujuan untuk mengumpulkan beberapa data-data yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan sesuatu penelitian. Jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel diteliti. Instrumen penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian.

Kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pertanyaan dan pernyataan dari kuestioner, uji instrumen terbagi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang berfungsi untuk mengetahui apakah penelitian layak dipakai atau tidak. Uji instrumen tersebut diuji dengan menggunakan program aplikasi yang bernama SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) untuk mempermudah dalam hal mengolah data.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengukur korelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment menurut Sugiyono (2018:183) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefesien korelasi

N : Jumlah responden

$\sum x$: Jumlah hasil pengamatan variabel x

$\sum y$: Jumlah hasil pengamatan variabel y

$\sum xy$: Jumlah hasil pengamatan variabel x dan y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor x

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2018:215) sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2018:126). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan ganjil dan total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganji dan kelompok genap dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n \sum A^2 - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi *pearson product moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi spearman brown sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi pearson product method antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

1. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data dan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147).

Peneliti mengumpulkan data, salah satunya dengan menggunakan kuisioner, skala pengukuran di dalam kuesioner menggunakan skala likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018:93).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dimana alternatif jawaban disediakan dengan lima pilihan dan diberikan skor dari masing-masing pilihan tersebut. Hal itu terdapat dalam tabel alternatif jawaban dengan skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2018

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2018:147).

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent dan dependent yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data

dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

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

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

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

5

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

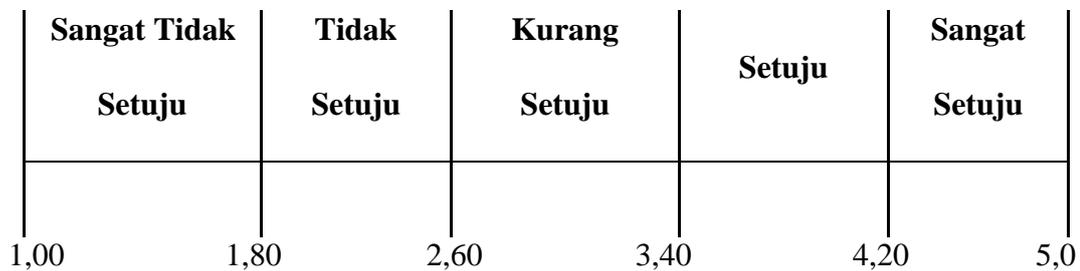
Tabel 3.4
Skala Likert

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 - 2,60	Tidak Setuju
2,61 - 3,40	Kurang Setuju
3,41 - 4,20	Setuju
4,21 - 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono 2018

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis

kontinum garis kontinum dapat di lihat pada gambar 3.2 :



Gambar 3.2 Garis Kontinum

3.7.2 Analisis Verifikatif

Metode analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah, Sugiyono (2018: 63) mengatakan bahwa analisis verifikatif merupakan penelitian yang tujuannya untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda (simultan) dan koefisien determinasi (R^2).

3.7.3 Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai (X_1), dan disiplin kerja (X_2), terhadap motivasi kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : variabel terkait (motivasi kerja)
 a : bilangan konstanta
 X_1 : variabel bebas (komitmen pegawai)
 X_2 : variabel bebas (disiplin kerja)
 b_1 dan b_2 : besaran koefisien regresi dari masing – masing variable
 e : resual atau predictor error

3.7.4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur keterikatan dengan antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Adapun rumus kolerasi berganda sebagi berikut :

$$R = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi berganda
 $JK_{(reg)}$ = jumlah kuadrat regresi
 $\sum y^2$ = jumlah kuadrat total korelasi

Untuk mencari $Jk_{regresi}$ dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$JK_{regresi} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana :

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari Y^2 menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut :

Apabila $r = 1$. artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan variabel Y.

Apabila $r = -1$. artinya terdapat hubungan antara variabel negative.

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2018

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan hasil jawaban sementara yang bersifat praduga dan penting untuk dibuktikan atas hasil kebenarannya. Uji hipotesis dilakukan peneliti untuk dapat mengetahui pengaruh konflik peran dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. uji hipotesis dirumuskan dalam hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).

3.7.5.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk dapat menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara menyeluruh terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil data bagian INOVA. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, tidak dapat pengaruh signifikan antara komitmen pegawai (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap motivasi kerja kerja (Y).

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan anatara variabel komitmen pegawai (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap motivasi kerja kerja (Y).

b. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistic yang digunakan adalah uji F. untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1) R^2}{K(1- R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien diterminasi

K = jumlah variabel independen

N = jumlah sampel

c. Menentukan Taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

3.7.5.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan nilai *t*-tabel. Nilai *t*-hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *coefficients*. Berikut ini adalah Langkah-langkah dengan menggunakan uji t :

a. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen pegawai (X1) terhadap motivasi kerja (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen pegawai (X1) terhadap motivasi kerja (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

$H_0 : \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

$H_0 : \beta_3 \neq 0$ terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

$H_0 : \beta_3 \neq 0$ terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

b. Pada pengujian hipotesis parsial, uji statistik yang digunakan adalah uji t. Untuk menghitung nilai t secara manual dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

- c. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ atau 5%. Nilai *thitung* dibandingkan dengan *t*tabel dan ketentuannya sebagai berikut : Jika *thitung* > *t*tabel atau *thitung* < *t*-hitung maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika *thitung* < *t*-tabel atau *thitung* > *t*-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variable Y. nilai r^2 adalah nilai 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat presentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel komitmen pegawai (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi parsial dan simultan dengan rumus sebagai berikut :

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel komitmen pegawai (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = kuadrat koefisien korelasi berganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel komitmen pegawai (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

secara parsial :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β = Beta (*standardized coefficients value*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

$Kd = 0$, berarti variabel X terhadap Y lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

3.8 Rancangan Kuisisioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel konflik peran, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Responden tinggal memilih

pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.9 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah UPTD Puskesmas Lalea Jalan Raya, Lelea, Kec. Lelea, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat 45261. Dan penelitian ini berlangsung dari Juli 2022 sampai dengan Februari 2023.