

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Metode Penelitian**

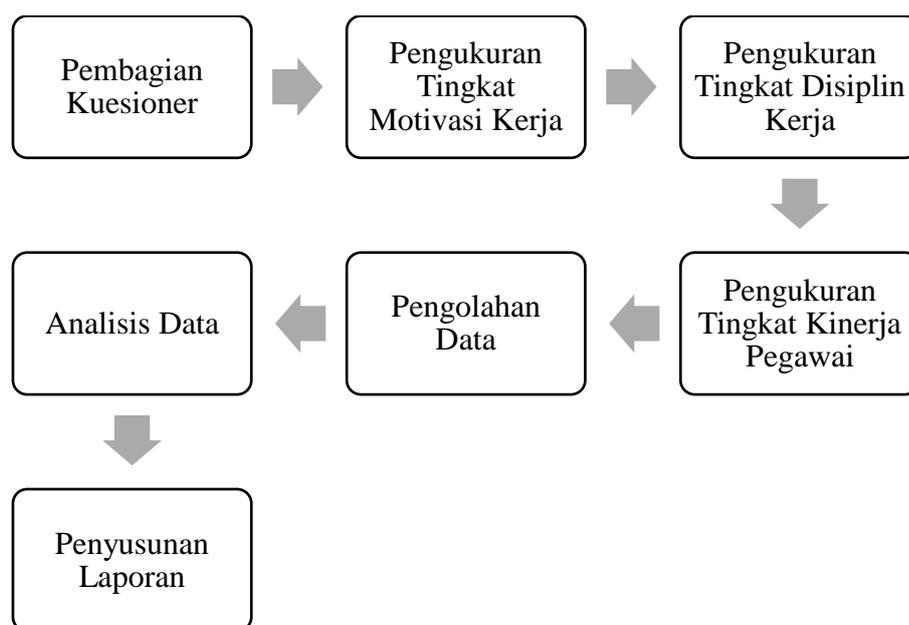
Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, di mana penelitian ini akan membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi & Hidayat, 2016).

Metode penelitian adalah prosedur yang akan digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Metode penelitian berkaitan dengan berbagai proses penelitian, prosedur, dan alat/teknik pengumpulan informasi, berbagai cara menganalisisnya. Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisa deskriptif dari ketiga variabel ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang karakteristik responden dan kinerja dari variabel penelitian. Analisis verifikatif adalah metode yang digunakan menguji hubungan antara variabel penelitian (Depitra & Soegoto, 2016).

#### **3.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana studi penelitian dan rencana untuk menjawab pertanyaan penelitian. Desain penelitian mencakup keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Pada penelitian ini, data primer dikumpulkan

dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Tanggapan responden akan dirahasiakan dan responden akan tetap anonim dalam penelitian ini. Partisipasi bersifat sukarela dan siapa pun yang tidak ingin mengambil bagian dalam penelitian ini dapat menolak permintaan untuk dimasukkan. Hasil kuesioner kemudian dimasukkan ke dalam komputer untuk analisis data. Setelah data terkumpul, uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS untuk verifikasi data. Setelah itu korelasi lebih lanjut dan uji regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis. Gambar 3.1 yang menunjukkan alur penelitian yang akan dilakukan.



**Gambar 3.1**  
**Alur Penelitian**

### 3.3 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional penelitian adalah unsur penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang terkandung dalam judul penelitian atau termasuk dalam paradigma penelitian. Teori ini digunakan untuk menjelaskan mengapa suatu variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat.

#### 3.3.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian merupakan setiap fitur/karakteristik yang berpotensi berubah dan perlu diuji pada penelitian. Variabel adalah sesuatu yang dapat diukur dalam suatu penelitian di mana variabel bebas dan terikat sangat penting untuk pemahaman dan pengembangan penelitian. Dalam penelitian, variabel independen dan dependen adalah kunci, yang membentuk dasar di mana sebuah studi dilakukan, namun, jenis variabel lain juga mungkin ikut berperan dalam penelitian, seperti variabel pengganggu, variabel terkontrol, variabel asing, dan variabel moderator.

Penelitian ini terdiri atas tiga jenis variabel (multivariat), yaitu variabel bebas (*independent*), variabel mediasi (*independent* kedua), dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebasnya adalah stress kerja; variabel mediasinya adalah motivasi kerja; dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

##### a. Motivasi kerja sebagai variabel independen

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal di mana manusia memiliki tiga jenis pendorong emosional atau motivasi, yaitu prestasi, kekuasaan, dan afiliasi (McClelland, 2023).

b. Disiplin kerja sebagai variabel independen

Disiplin kerja adalah sikap kerelaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo, 2020).

c. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (John Miner, 2019).

### 3.3.2 Operasionalisasi Variabel

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

Variabel Penelitian/ Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b> “Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal di mana manusia memiliki tiga	Kebutuhan Berprestasi	Dorongan untuk mengungguli	Tingkat dorongan pegawai untuk menjadi unggul	Ordinal	1
		Berusaha keras untuk sukses	Tingkat kerja keras pegawai agar sukses	Ordinal	2
		Menetapkan target yang tinggi	Tingkat target pekerjaan pegawai	Ordinal	3
	Kebutuhan Berafiliasi	Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di	Tingkat kebutuhan pegawai akan perasaan	Ordinal	4

<p>jenis pendorong emosional atau motivasi, yaitu prestasi, kekuasaan, dan afiliasi (McClelland, 2023).”</p>		lingkungan dia tinggal dan bekerja ( <i>sense of belonging</i> )	diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja		
		Kebutuhan akan perasaan dihormati ( <i>sense of importance</i> )	Tingkat kebutuhan pegawai akan perasaan dihormati	Ordinal	5
		Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal ( <i>sense of achievement</i> )	Tingkat kebutuhan pegawai akan perasaan maju dan tidak gagal	Ordinal	6
		Kebutuhan akan perasaan ikut serta ( <i>sense of participation</i> )	Tingkat kebutuhan pegawai akan perasaan ikut serta	Ordinal	7
	Kebutuhan Berkuasa	Memiliki pengaruh bagi orang lain	Tingkat pengaruh yang dimiliki pegawai terhadap orang lain	Ordinal	8
		Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat keinginan pegawai untuk memiliki kekuasaan	Ordinal	9

		Keinginan untuk memerintah	Tingkat keinginan pegawai untuk memerintah	Ordinal	10
<p><b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>  “Disiplin kerja adalah sikap kerelaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo, 2020).”</p>	Taat terhadap Aturan Waktu	Jam masuk kerja	Tingkat ketaatan terhadap jam masuk kerja	Ordinal	11
		Jam pulang	Tingkat ketaatan terhadap jam pulang	Ordinal	12
		Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan	Tingkat ketaatan terhadap jam istirahat	Ordinal	13
	Taat terhadap Peraturan Perusahaan	Peraturan dasar tentang cara berpakaian	Tingkat ketaatan terhadap peraturan dasar tentang cara berpakaian	Ordinal	14
		Bertingkah laku dalam pekerjaan	Tingkat ketaatan terhadap perilaku yang baik dalam bekerja	Ordinal	15
		Kepatuhan bekerja	Tingkat kepatuhan bekerja	Ordinal	16

	Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	Tanggung jawab dalam pekerjaan yang ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan tugas	Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal	17
		Cara berhubungan dengan unit kerja lain	Tingkat keharmonisan hubungan dengan unit kerja lain	Ordinal	18
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b> “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (John Miner, 2019).”	Kualitas Kerja	Tingkat kesalahan	Tingkat kesalahan kerja pegawai	Ordinal	19
		Tingkat kerusakan	Tingkat kelalaian pegawai dalam bekerja	Ordinal	20
		Tingkat akurasi	Tingkat akurasi kerja pegawai	Ordinal	21
	Kuantitas Kerja	Tingkat efektivitas	Tingkat efektivitas pegawai dalam bekerja	Ordinal	22
Tingkat jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan		Tingkat jumlah pekerjaan yang berhasil	Ordinal	23	

			diselesaikan oleh pegawai		
Waktu Kerja		Tingkat ketidakhadiran	Tingkat ketidakhadiran pegawai	Ordinal	24
		Tingkat keterlambatan	Tingkat keterlambatan pegawai	Ordinal	25
		Penggunaan waktu kerja	Tingkat penggunaan waktu kerja pegawai yang sesuai dengan tugas	Ordinal	26
Kolaborasi Kerja		Jalinan kerjasama	Tingkat jalinan kerja sama antara pegawai	Ordinal	27
		Kekompakan	Tingkat kekompakan antara pegawai	Ordinal	28

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan semua unit yang memiliki karakteristik variabel yang diteliti dan yang temuan penelitiannya dapat digeneralisasikan (Shukla, 2020). Oleh karena itu, populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung sebanyak 32 orang. Bagian-bagian pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung sebagai berikut seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Bagian-bagian Pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung**

No.	Bagian	Jumlah
1	Kepala KCU	1 Orang
2	Kepala Seksi	4 Orang
3	Pelaksana	27 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>

Sumber: Kepala Cabang PT Taspen (Persero) KCU Bandung

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakilinya secara lengkap, artinya, unit-unit yang dipilih dari populasi sebagai sampel harus mewakili semua jenis karakteristik dari berbagai jenis unit populasi. Karena berbagai alasan, data dikumpulkan dari unit sampel, bukan semua unit populasi di sebagian besar penelitian dan temuannya digeneralisasikan dalam konteks seluruh populasi. Hal ini dapat dilakukan dengan tepat hanya jika upaya dilakukan untuk memilih sampel dengan mengingat karakteristik sampel yang ideal (Shukla, 2020). Berdasarkan pengertian ini, maka sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan *sampling jenuh* (sensus) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung sebanyak 32 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui cara riset lapangan dan riset kepustakaan. Riset lapangan dilakukan melalui kuesioner dan survei. Kuesioner yang merupakan instrumen penelitian berisi berbagai pertanyaan terkait masalah penelitian yang akan diteliti dan kuesioner ini diberikan kepada responden. Survei dilakukan untuk mendapatkan data dari PT Taspen (Persero) KCU Bandung terkait jumlah pegawai dan permasalahan pegawai. Selain itu, riset kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan data-data teoritis penunjang yang dapat mendukung pemecahan masalah penelitian.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa teori-teori dan referensi yang menjadi acuan penelitian, sedangkan data kuantitatif berupa jumlah responden dan jumlah jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Sumber data penelitian ini berasal dari data primer serta data sekunder. Data primer adalah data yang biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua data ordinal (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner guna mendapatkan data tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung. Data sekunder yang berasal dari artikel-artikel jurnal maupun buku-buku yang dapat mendukung analisa hasil penelitian ini.

### **3.6 Teknik Pengolahan Data**

Sumber utama data penelitian ini adalah data dari hasil pengumpulan jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner terstruktur yang diberikan

dinilai berdasarkan Skala Likert dengan 3 segmen berdasarkan Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. Penelitian kuantitatif akan didasarkan pada kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang berbagai variabel.

Data-data yang telah dikumpulkan akan dianalisis secara statistik untuk menguji setiap hipotesis yang telah diusulkan. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26 untuk menguji hipotesis yang dirancang. Untuk menguji hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif, kemudian analisis verifikatif, uji *Method Of Succeshive Interval* (MSI), analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis korelasi berganda, dan analisis korelasi parsial. Berdasarkan analisis-analisis tersebut, kesimpulan dirumuskan.

### **3.7 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian di sini merupakan kuesioner.

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas atau analisis faktor dilakukan untuk memeriksa keabsahan kuesioner dan sesuai standar sebelumnya apabila nilai faktor loading kurang dari 0,5 menunjukkan data tidak valid dan jika nilai *factor loading* lebih besar dari 0,5 menunjukkan data set valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Cara

untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor – item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat validitas yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* 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 :

$r_{xy}$  = Koefisien validitas item yang dicari

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

$y$  = Skor total instrument

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dari variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing – masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing – masing skor Y

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas dilakukan untuk memeriksa keandalan kumpulan data. Keandalan data primer didasarkan pada nilai cronbach alpha. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,7 berarti kumpulan data valid sebaliknya data tidak dapat digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut.

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II 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

$\sum A2$  = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B2$  = Jumlah kuadran total skor belahan genap

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

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut.

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi *pearson product moment* antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7 setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata.

Berikut keputusannya:

- a. Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefesian reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### 3.8 Metode Analisis Data

Data diberi kode dan dimasukkan ke dalam SPSS 26. Analisis deskriptif dan verifikatif dilakukan dengan signifikansi statistik yang didefinisikan sebagai  $p < 0,05$ . Nilai  $p < 0,05$  dianggap signifikan secara statistik. Statistik deskriptif dan verifikatif dihasilkan untuk menggambarkan distribusi karakteristik setiap variabel menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

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

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan di dasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan di kategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Niali Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

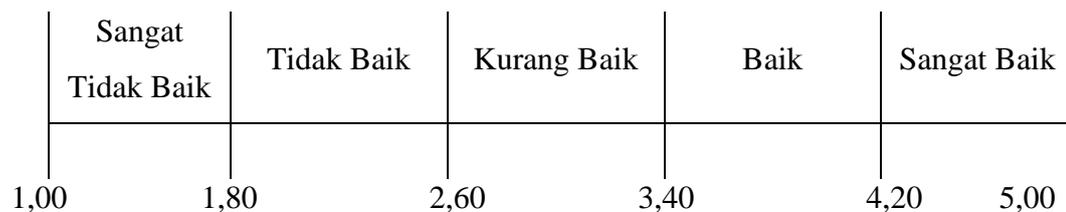
- Jika memiliki kesesuaian 1,00-1,80: sangat tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 1,81-2,60: tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 2,61-3,40: kurang baik
- Jika memiliki kesesuaian 3,41-4,20: baik
- Jika memiliki kesesuaian 4,21-5,00: sangat baik

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skala**

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada Gambar 3.2 di bawah ini.



**Gambar 3.2**  
**Garis Kontinum**

### 3.8.2 Analisis Verifikatif

Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan. Dengan pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai menggunakan analisis verifikasi dapat menggunakan metode seperti berikut ini.

#### 3.8.2.1 Uji 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*).

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

Di mana:

$$Y = SV + 1K I$$

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

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 Sosial Science*).

### 3.8.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Disiplin Kerja

b<sub>1</sub> – b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel independent

$\varepsilon$  = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, untuk regresi dengan dua variabel bebas  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (disiplin kerja), metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sum Y = n a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  didapat maka diperoleh  $Y$  untuk persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

### 3.8.2.3 Analisis Korelasi

Sugiono (2015 : 250) menyatakan bahwa korelasi merupakan pola hubungan yang melibatkan hubungan antara variabel dengan variabel lain yang disebut dengan hubungan korelasi. Hubungan ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r$ ) untuk menentukan koefisien korelasi menggunakan rumus *product – moment*.

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independent ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) atau untuk mengetahui kuat atau rendahnya hubungan antara independent dengan variabel dependen.

### 3.8.2.3.1 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK (reg)}{\Sigma Y^2}$$

Di mana:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

JK(reg) = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$

Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif

Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara + 1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval	Korelasi Kriteria
0,00-0,19	Sangat Lemah
0,20-0,39	Lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017:184)

### 3.8.2.3.2 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Variabel yang diteliti adalah data rasio maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* (Sugion, 2015:258).

Menurut Sugiono (2015:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_1 Y_1 (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson*

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

n = Banyak sampel

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada Tabel 3.4.

## 3.9 Uji Hipotesis

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria. Uji hipotesis antara variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin

kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja kerja (Y) secara simultan maupun secara parsial.

### 3.9.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis simultan yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$ , Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$ , Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pasangan hipotesis tersebut kemudian di uji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Penulis dalam hal ini menghitung nilai F<sub>hitung</sub> untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/K}{(1 - r^2)(n - K - 1)}$$

Dimana:

F = F<sub>hitung</sub> yang selanjutnya dibandingkan dengan F<sub>tabel</sub> (n - k - 1) = derajat

kebebasan

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Jumlah variabel

n = Ukuran sampel

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 3.9.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis parsial diuji dengan uji T, uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas / independen (X) secara parsial terhadap

variabel terikat / dependent (Y) dengan menggunakan rumus uji T dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%. Nilai uji t diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$t_{hitung}$  = Statistik uji korelasi

r = Nilai korelasi parsial

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

Tarif 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  $H_1$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (kd)

Koefisien determinasi adalah data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentasi pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan menggunakan model bias dibenarkan menurut Priyatno (2015:250). Mengatakan bahwa :

Koefisien determinasi ( $kd$ ) ini mengukur persentasi total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen X didalam garis regresi. Jadi koefesian determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan

antara seluruh variabel independen yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung.

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai  $r^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Adapun rumus koefisien determinasi simultan adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Kd = Nilai Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefesien korelasi ganda

### 2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

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

Keterangan:

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

### 3.10 Rancangan Kuesioner

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian sesuai dengan teknik pengumpulan data yang telah dipilih (Kristanto, 2018). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung.

Data-data yang diperlukan untuk penelitian ini akan diperoleh melalui hasil pembagian dan pengisian kuesioner pengukuran tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung. Kuesioner pada penelitian ini mengevaluasi 4 aspek terhadap pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung, yaitu data demografi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Aspek-aspek tersebut dirincikan sebagai berikut.

- a. Data demografi, berupa jenis kelamin, usia, jabatan, pencapaian pendidikan, dan masa kerja pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung saat ini.
- b. Motivasi kerja dinilai berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (McClelland dalam Siok, 2023) yang terdiri dari dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Kuesioner ini memiliki 11 item. Pilihan respons untuk pernyataan disusun sebagai skala tipe Likert lima poin. Skor

tinggi menunjukkan persetujuan yang lebih kuat dengan pernyataan, dan skor berkisar dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.

- c. Disiplin kerja dinilai berdasarkan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2020) dan terdiri dari 8 item yang terdiri dari 3 dimensi yaitu, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap perilaku dalam pekerjaan. Pilihan respons untuk pernyataan disusun sebagai skala tipe Likert lima poin. Skor tinggi menunjukkan persetujuan yang lebih kuat dengan pernyataan, dan skor berkisar dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.
- d. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (John Miner dalam Sudarmanto, 2019). Kuesioner kinerja pegawai terdiri dari 10 item dengan 4 dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kolaborasi kerja. Pilihan respons untuk pernyataan disusun sebagai skala tipe Likert lima poin. Skor tinggi menunjukkan persetujuan yang lebih kuat dengan pernyataan, dan skor dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.

### **3.11 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini berlangsung selama 5 bulan mulai dari Mei 2023 hingga September 2023 dan bertempat di PT Taspen (Persero) KCU Bandung.