

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penelitian, menentukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Menurut Sugiyono (2018:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018:86) metode deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah nomor satu hingga nomor tiga yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2018:20) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:23) adalah sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan mneguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

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

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, masing-masing variabel didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian berarti ganda dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

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

Menurut Sugiyono (2018:38) variabel penelitian adalah atribut, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (independent) yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai

berikut:

1. Variabel Independent (X) Variabel ini sering disebut dalam Bahasa Indonesia sebagai Variabel Bebas. Menurut Sugiyono (2019:61) Variabel Bebas atau Variabel Independent adalah Variabel – Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya Variabel Dependent atau Variabel Terikat. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independent (bebas) yang hendak diteliti yaitu:
  - a. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari nurani seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.
  - b. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Menurut Bintoro & Daryanto (2018:105), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kinerja instansi juga baik kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.
2. Variabel Dependent (Y) adalah Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya Variabel Bebas atau Variabel Independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan-penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dimana terdapat variabel dan konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan skala pengukuran. Definisi operasional variable penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

| Variabel   | Dimensi                  | Indikator  | Ukuran   | Skala   | No |
|--|--------------------------|--|--|---------|----|
| Motivasi Kerja ( $X_1$ )<br><br>Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya | Kebutuhan Fisiologis     | Kebutuhan Makan                                      | Tingkat Dorongan Untuk Kebutuhan Makan                             | Ordinal | 1  |
|  |                          | Kebutuhan Minum                                      | Tingkat Dorongan Untuk Kebutuhan Minum                             | Ordinal | 2  |
|  |                          | Kebutuhan Tidur                                      | Tingkat Dorongan Untuk Kebutuhan Tidur                             | Ordinal | 3  |
|  | Kebutuhan Akan Rasa Aman | Kebutuhan Perlindungan dari Ancaman dan Pertentangan | Tingkat Kebutuhan Untuk Perlindungan dari Ancaman dan Pertentangan | Ordinal | 4  |
|  | Kebutuhan Sosial         | Kebutuhan Untuk Keselamatan                          | Tingkat kebutuhan Untuk Keselamatan                                | Ordinal | 5  |
|  |                          | Persahabatan   | Tingkat Kebutuhan Persahabatan                                     | Ordinal | 6  |
|  |                          | Afiliasi   | Tingkat Kebutuhan Berafiliasi                                      | Ordinal | 7  |

|  |                               |                                      |   |         |    |
|--|-------------------------------|--------------------------------------|---|---------|----|
| Abraham Maslow (2018:32)   |                               | Interaksi                            | Tingkat Kebutuhan Berinteraksi                    | Ordinal | 8  |
|  | Kebutuhan Akan Rasa Dihargai  | Kebutuhan Untuk Dihormati            | Tingkat Kebutuhan Untuk Dihormati                 | Ordinal | 9  |
|  |                               | Kebutuhan Untuk Dihargai             | Tingkat Kebutuhan Untuk Dihargai                  | Ordinal | 10 |
|  | Kebutuhan Aktualisasi Diri    | Memanfaatkan Kemampuan               | Tingkat Kebutuhan Untuk Memanfaatkan Kemampuan    | Ordinal | 11 |
|  |                               | Memanfaatkan Keterampilan            | Tingkat Kebutuhan Untuk Memanfaatkan Keterampilan | Ordinal | 12 |
|  |                               | Memanfaatkan Potensi                 | Tingkat Kebutuhan Untuk Memanfaatkan Potensi      | Ordinal | 13 |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )   | Kehadiran                     | Kedisiplinan Pegawai                 | Tingkat Kedisiplinan Pegawai                      | Ordinal | 14 |
|  | Ketaatan pada Peraturan Kerja | Melalaikan Prosedur Kerja            | Tingkat Melalaikan Prosedur Kerja                 | Ordinal | 15 |
|  |                               | Mengikuti Pedoman Kerja              | Tingkat Pedoman Kerja                             | Ordinal | 16 |
| Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan Menaati peraturan instansi dan norma yang berlaku. | Ketaatan pada Standar Kerja   | Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan    | Tingkat Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan         | Ordinal | 17 |
|  | Tingkat Kewaspadaan Tinggi    | Kewaspadaan Tinggi dalam Bekerja     | Tingkat Kewaspadaan Tinggi dalam Bekerja          | Ordinal | 18 |
|  |                               | Hati-Hati dalam Bekerja              | Tingkat Hati-Hati dalam Bekerja                   | Ordinal | 19 |
|  |                               | Perhitungan dan Teliti dalam Bekerja | Tingkat Perhitungan dan Teliti dalam Bekerja      | Ordinal | 20 |
|  | Bekerja Etis                  | Tidak Melakukan Tindakan             | Tingkat Melakukan Tindakan                        | Ordinal | 21 |
| Rivai & Sagala (2018:15-18)  |                               |                                      |   |         |    |

|  |                 |   |   |         |    |
|--|-----------------|---|---|---------|----|
| Kinerja Pegawai (Y)<br><br>Kinerja Pegawai merupakan kadar atas pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. kinerja merefleksikan pegawai seberapa baik untuk memenuhi persyaratan Sebuah pekerjaan.<br><br>Mangkunegara (2018:34) | Kualitas Kerja  | Indisipliner<br>Kerapihan Kerja               | Indisipliner<br>Tingkat Kerapihan Kerja               | Ordinal | 22 |
|  |                 | Ketelitian Kerja                              | Tingkat Ketelitian Kerja                              | Ordinal | 23 |
|  |                 | Kehandalan Kerja                              | Tingkat Kehandalan Kerja                              | Ordinal | 24 |
|  | Kuantitas Kerja | Ketepatan Waktu                               | Tingkat Ketepatan Waktu                               | Ordinal | 25 |
|  |                 | Hasil Kerja                                   | Tingkat Hasil Kerja                                   | Ordinal | 26 |
|  |                 | Kepuasan Kerja                                | Tingkat Kepuasan Kerja                                | Ordinal | 27 |
|  |                 | Kekompakan                                    | Tingkat Kekompakan                                    | Ordinal | 28 |
|  | Kerjasama       | Jalinan Kerjasama                             | Tingkat Jalinan Kerjasama                             | Ordinal | 29 |
|  | Tanggung Jawab  | Rasa Tanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan | Tingkat Rasa Tanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan | Ordinal | 30 |
|  |                 | Memfaatkan Sarana dan Prasarana               | Tingkat Memfaatkan Sarana dan Prasarana               | Ordinal | 31 |
|  | Inisiatif       | Kemandirian                                   | Tingkat Kemandirian                                   | Ordinal | 32 |

Sumber : Data Diolah Peneliti (2023)

### 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat terpecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai dengan yang diharapkan (Sugiyono, 2018:117).

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah semua nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan, maupun

pengukuran. Pahami bahwa populasi adalah bisa digunakan dalam penelitian kualitatif maupun kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi nya adalah 138 Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 3.2**  
**Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023**

| No    | Divisi  | Jumlah Pegawai |
|-------|---|----------------|
| 1     | Bidang Mutasi dan Promosi                                 | 22             |
| 2     | Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian | 27             |
| 3     | Bidang Pengembangan Aparatur                              | 36             |
| 4     | Bidang Penilaian Kerja Aparatur dan Penghargaan           | 16             |
| 5     | Sekretariat   | 37             |
| Total |   | 138            |

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat (2023)

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Anggota sampel yang tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Dalam penelitian ini tidak semua anggota populasi dijadikan sampel, melainkan terbatas hanya sebagian dari populasi saja. Hal ini dikarenakan terdapat keterbatasan waktu, biaya dan ketelitian. Oleh karena itu sampel yang diambil harus sangat representatif.

Dalam Penelitian ini, sampel yang diambil dari populasi dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolelir sebesar 5% (0,05) dan penentuan ukuran sampel

tersebut menggunakan rumus Slovin. Cara menentukan rumus Slobin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*)

Jumlah Populasi yaitu sebanyak 138 orang dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolelir sebesar 5% (0,05). Sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebesar :

$$\begin{aligned} n &= \frac{138}{1 + (138)(0,05)^2} \\ &= 102,60 \text{ dibulatkan menjadi } 103 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut adalah 103 responden. Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing – masing divisi dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah pegawai yang diteliti. Jumlah sampel setiap divisi didapatkan dengan rumus sebagai berikut :

$$N = \frac{n}{S} \times n$$

Keterangan :

N : Jumlah Sampel tiap Divisi

n : Jumlah Populasi tiap Divisi

S : Jumlah Total Populasi disemua Divisi

Hasil yang didapatkan dari masing – masing *proportional random sampling*

adalah sebagai berikut :

- a. Bidang Mutasi dan Promosi

$$\frac{22}{138} \times 103 = 17$$

- b. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

$$\frac{27}{138} \times 103 = 20$$

- c. Bidang Pengembangan Aparatur

$$\frac{36}{138} \times 103 = 27$$

- d. Bidang Penilaian Kerja Aparatur dan Penghargaan

$$\frac{16}{138} \times 103 = 12$$

- e. Sekretariat

$$\frac{37}{138} \times 103 = 27$$

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian**

| No    | Divisi  | Jumlah Populasi | Jumlah Sampel |
|-------|---|-----------------|---------------|
| 1     | Bidang Mutasi dan Promosi                                 | 22              | 17            |
| 2     | Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian | 27              | 20            |
| 3     | Bidang Pengembangan Aparatur                              | 36              | 27            |
| 4     | Bidang Penilaian Kerja Aparatur dan Penghargaan           | 16              | 12            |
| 5     | Sekretariat   | 37              | 27            |
| Total |   | 138             | 103           |

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2023)

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:82).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018:137), teknik pengumpulan data merupakan cara – cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari berbagai bahan bacaan seperti buku-buku dan literatur lainnya di bidang manajemen sumber daya yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. Wawancara

Wawancara yaitu komunikasi secara langsung dengan pihak instansi lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan cara tanya jawab. Dengan wawancara ini penulis ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini dan disebarkan dengan pernyataan yang telah disusun. Dalam penyebaran kuisisioner, pengujian sejumlah pernyataan yang telah disertai dengan alternatif jawaban.

#### c. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya. Observasi metode pengumpulan data untuk mendapatkan data yaitu mengadakan pengamatan langsung di tempat penelitian yaitu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti untuk memperoleh data pendukung dalam melakukan penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan dalam penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan 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. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian ketepatan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak. Dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika koefisien antar item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 ( $>0.3$ ) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 ( $<0.3$ ) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2018:134).

Untuk mencari nilai koefisien atau nilai korelasinya, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut:

$$r_x = \frac{n(\Sigma XY) - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  : Koefesien r product moment

$r$  : Koefesien validitas item yang dicari

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

$y$  : Skor total instrumen

$n$  : Jumlah responden dalam uji instrumen

$\Sigma x$  : Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\Sigma y$  : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\Sigma xy$  : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

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

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

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0.3$ .

### **3.5.2 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 pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi 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. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah split-half method (metode belah dua)

yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Pertanyaan atau alat ukur yang sudah dinyatakan valid, selanjutnya disusun ulang.
2. Pertanyaan bernomor ganjil semuanya dipisahkan dari pertanyaan yang bernomor genap. Kedua kelompok tersebut kemudian masing-masing dijumlahkan.
3. Korelasikan jumlah skor pertanyaan ganjil dengan jumlah skor pertanyaan genap, dengan rumus:

$$r = \frac{n \Sigma AB - (\Sigma A \Sigma B)}{\sqrt{[n \Sigma A^2 - (A)^2][n \Sigma B^2 - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan :

r : Korelasi Pearson Product Moment.

A : Variabel nomor ganjil.

B : Variabel nomor genap.

$\Sigma A$  : Jumlah total skor belahan ganjil.

$\Sigma B$  : Jumlah total skor belahan genap.

$\Sigma A^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil.

$\Sigma B^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan genap.

$\Sigma AB$  : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap.

4. Hasil korelasi antara total pertanyaan ganjil dengan pertanyaan genap, kemudian masukan ke dalam rumus Spearman Brown sebagai berikut :

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

Keterangan :

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

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

1. Bila rhitung > dari rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila rhitung < dari rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak 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 handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### 3.5.3 Uji MSI (Method of Succesive Interval)

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus diubah terlebih dahulu menjadi data berskala interval. Untuk mengubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval, digunakan teknik *Method of Succesive Interval*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
2. Untuk setiap pernyataan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
3. Menghitung nilai z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif.

Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.

1. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai z pada rumus distribusi normal.
2. Menghitung nilai skala menggunakan rumus Method of Successive Interval:

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan :

*SV (Scala Value)* : rata-rata interval

*Density at lower limit* : kepadatan batas bawah

*Density at upper limit* : kepadatan batas atas

*Area under upper limit* : daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit* : daerah dibawah batas bawa

Menggunakan nilai transformasi (Nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + (\text{Nilai skala} + 1)$$

### 3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:206) mengatakan bahwa analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan

disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Adapun teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2018:206-207) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert didalam kuesioner.

Menurut Sugiyono (2018:93) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif serta mempunyai skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1, Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Analisis Jawaban Dengan Skala Likert**

| No | Alternatif Jawaban        | Bobot Nilai |
|----|---------------------------|-------------|
| 1  | SS (Sangat Setuju)        | 5           |
| 2  | S (Setuju)                | 4           |
| 3  | KS (Kurang Setuju)        | 3           |
| 4  | TS (Tidak Setuju)         | 2           |
| 5  | STS (Sangat Tidak Setuju) | 1           |

Sumber : Sugiyono (2018:133)

Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{nilai rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{Responden} \times 100\%}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} \\ & = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}} \end{aligned}$$

Dimana:

Indeks minimum = 1

Indeks maksimum = 5

NJI (Nilai Jenjang Interval) =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

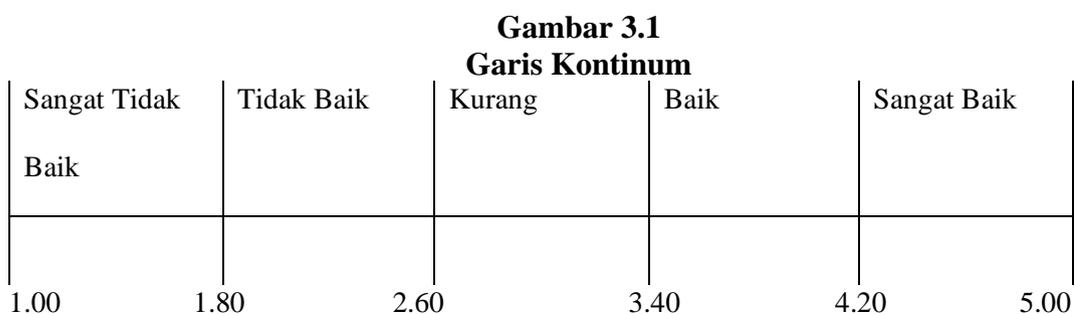
Skala pengukuran menurut Sugiyono (2018:95) yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Tafsiran Nilai Rata-Rata**

| 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 di lihat pada gambar 3.1 dibawah ini:



Sumber : Sugiyono (2018)

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2018:54) analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Penelitian ini memiliki beberapa metode statistic yang akan digunakan seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda (simultan) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua lebih variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) 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 :

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

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a : Bilangan konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  : Koefisien regresi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

X1 : Variabel bebas (Motivasi Kerja)

X2 : Variabel bebas (Disiplin Kerja)

e : Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

#### **3.6.4 Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$R^2$  : Koefesien korelasi berganda

JK : Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat total korelasi

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

Apabila  $r = -1$  artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila  $r = 0$  artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefesien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefesien korelasi menunjukkan kekuatan (strength) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Interpretasi hubungan korelasi atau seberapa besar pengaruh diantara variabel independent terhadap variable dependent, berikut merupakan tabel koefesien korelasi menurut Sugiyono (2018:278) Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.6**  
**Tabel Interval Koefisien**

| 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 (2018:184)

### 3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besar nya kontribusi (pengaruh) variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Langkah perhitungan analisis koefesien determinasi

yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

- a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

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

Keterangan :

Kd : Nilai koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi product moment

100%: Pengali yang menyatakan dalam persentase

- b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial:

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

Keterangan :

$\beta$  : Beta (nilai standarized coefficients)

Zero Order : Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila :

Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

### 3.7 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018:64). Hasil pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima yang dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Uji hipotesis statistik antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan menggunakan uji parsial dan simultan adalah sebagai berikut:

#### 3.7.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0$  ;  $\beta_1$  dan  $\beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Pegawai).

$H_1$  ;  $\beta_1$  dan  $\beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Pegawai).

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R<sup>2</sup> : Kuadrat koefisien korelasi ganda

K : Banyaknya variabel bebas

N : Jumlah anggota sampel

F : Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel (n-k-1)

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan Pembilang K dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika Fhitung > Ftable > maka, tolak H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub> diterima (signifikan)
- b. Jika Fhitung < Ftable > maka, terima H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub> ditolak (tidak signifikan)

### 3.7.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

- 1.H<sub>0</sub> :β<sub>1</sub> = 0, tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
- 2.H<sub>1</sub> :β<sub>1</sub> ≠ 0, terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
- 3.H<sub>0</sub> :β<sub>2</sub> = 0, tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- 4.H<sub>1</sub> :β<sub>2</sub> ≠ 0, terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Rp : Korelasi parsial yang ditemukan

N : jumlah sampel

T : thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

Selanjutnya hasil hipotesis thitung dibandingkan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Terima H0 Jika thitung < ttabel – H1 ditolak (tidak signifikan)
2. Tolak H0 Jika thitung > ttabel – H1 diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H0 ditolak berarti variabel – variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

### **3.8 Rancangan Kuisisioner**

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data atau informasi yang di operasionalisasikan kedalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa

responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### **3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian adalah Graha Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Ternate, No. 2, Citarum, Kecamatan Bandung Wetan, Kota Bandung Jawa Barat 40115. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Juni 2023.