

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Varibel Dependenden : Disiplin Kerja

Variabel Independen : Kepuasan Kerja

B. Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja seseorang diukur dengan menggunakan skala perilaku disiplin kerja yang dibuat berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja berdasarkan teori Lateiner dan Levine (1985). Aspek-aspek kedisiplinan kerja yaitu ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, kemampuan memelihara peralatan kantor dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mempunyai semangat kerja yang baik.

Maka semakin tinggi nilai disiplin kerja, semakin baik pula disiplin kerja di perusahaan tersebut. Namun semakin rendah nilai disiplin kerja maka semakin rendah pula kedisiplinan kerja di perusahaan tersebut.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dapat diketahui melalui aspek-aspek kepuasan kerja yang diungkapkan Spector (2000). Aspek tersebut antara lain gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi.

Maka semakin tinggi nilai kepuasan kerja, berarti semakin puas pula karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Namun semakin rendah nilai kepuasan kerja, maka semakin rendah pula kepuasan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

C. Subjek Penelitian

Subjek yang dikenakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan X dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dipenelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kinerja karyawan dan disiplin kerja. Penyusunan skala Likert terdiri dari empat alternatif jawaban. Pernyataan disajikan dalam dua bentuk, yaitu *favorable* dan *unfavorable* yang harus direspon subjek dengan **empat pilihan jawaban** yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Kriteria pemberian nilai tergantung dari jenis aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* memiliki skor masing-masing (SS) = 4, (S) = 3, (TS) = 2, dan (STS) = 1. Aitem *unfavorable* memiliki skor kebalikan dari skor *favorable*. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lateiner dan Levine (1985). Aspek-aspeknya

adalah ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, kemampuan memelihara peralatan kantor, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mempunyai semangat kerja yang baik.

Tabel 1
Blueprint Disiplin Kerja.

No.	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1.	Datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu	1,2,4,5,6	3	6	
2.	Menggunakan bahan-bahan kerja dan perlengkapan kerja dengan hati-hati	7,9,11,12	8,10,13	7	
3.	Memakai pakaian yang sopan sesuai ketentuan yang telah berlaku di tempat kerja	14,16,17,18	15	5	
4.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mempunyai semangat kerja yang baik	19,21,23,24,25	20,22,26,27	9	
Total				27	

Skala ini terdiri dari 27 butir pertanyaan dengan 17 pertanyaan *favourable* dan 10 pertanyaan *unfavourable*. Jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi empat pilihan jawaban, meliputi SS (Sangat Setuju) dengan skor 4, S (Setuju) dengan skor 3, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1. Skala disiplin kerja ini terdiri dari aitem favorable dan unfavorable. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja seseorang, begitu juga sebaliknya semakin

rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat disiplin kerja seseorang.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala disiplin kerja disusun oleh Spector (1985). Aspek-aspeknya adalah gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi.

Tabel 2
Blueprint Kepuasan Kerja

No.	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	Gaji	1, 28	10, 19	4
2.	Promosi	11, 20, 33	2	4
3.	Supervisi	3, 30	12, 21	4
4.	Tunjangan Tambahan,	13, 22	4, 29	4
5.	Penghargaan	5	14, 23, 32	4
6.	Prosedur dan Peraturan Kerja	15	6, 24, 31	4
7.	Rekan Kerja	7, 25	16, 34	4
8.	Pekerjaan Itu Sendiri	17, 27, 35	26	4
9.	Komunikasi	9	18, 26, 36	4
Total				36

Skala ini terdiri dari 36 butir pertanyaan dengan 17 pertanyaan *favourable* dan 19 pertanyaan *unfavourable*. Jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi enam pilihan jawaban, meliputi STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2, ATS (Agak Tidak

Setuju) dengan skor 3, AS (Agak Setuju) dengan skor 4, S (Setuju) dengan skor 5 dan SS (Sangat Setuju) dengan skor 6. Skala kepuasan kerja ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang, begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrument pengukuran dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas rendah apabila tes tersebut menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2001).

Validitas skala pada penelitian ini diuji dengan teknik validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat professional judgement, ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana aitem dalam isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2014)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Azwar (2001) mengacu pada konsistensi atau kepercayaan alat ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik koefisien alpha yang dikembangkan oleh Cronbach. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1.00, pengukuran semakin reliabel jika koefisien reliabilitas semakin tinggi mendaki angka 1.00.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan korelasional *product moment* dari Pearson. Teknik tersebut digunakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program computer *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows*.