

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif salah satu jenis penelitian yang memiliki persyaratan metodis, terorganisir, dan terstruktur dengan baik dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data data numerik yang akan diolah menggunakan metode statistika, dengan metoda ini akan diperoleh bukti signifikan hubungan antar variabel – variabel yang dilibatkan (Azwar, 2019)

Pada umumnya peneliti yang menggunakan pendekatan ini dilakukan untuk uji hipotesis antar variabel-variabel secara empirik (Azwar, 2019). Dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu menggunakan serta mengembangkan model-model matematis, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Dalam penelitian yang akan dilihat yaitu hubungan dkepuasan kerja dengan disiplin kerja.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau sifat dan nilai yang terdapat dalam subjek penelitian yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Azwar, 2019). Penelitian ini meneliti

antara dua faktor khususnya variabel yang bersifat independent dan dependen. Adapun variabel yang akan diukur dalam penelitian, diantaranya sebagai berikut;

1. Variabel independent atau bebas (X) yaitu variabel yang menjadi hubungan pada variabel lain. Variabel bebas di dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja.
2. Variabel dependent atau terikat (Y) yaitu variabel yang menjadi faktor yang berhubungan oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja.

C. Defenisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional yaitu bagian yang berisi sebuah konsep atau variabel yang memungkinkan untuk mengukurnya dengan memeriksa dimensi, atau indikatornya.

1. Definisi Konseptual

- a. Menurut Singodimedjo dalam buku (Sutrisno, 2017) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut pendapat ahli tersebut peneliti memberi makna bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan dalam mematuhi peraturan yang ada
- b. Menurut Spector (2000) kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan secara keseluruhan serta berbagai aspek di dalamnya. Artinya, kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan dan ketidakpuasan

kerja adalah sejauh mana karyawan tidak menyukai pekerjaan itu di perusahaan

2. Definisi Operasional

- a. Disiplin kerja merupakan bagaimana kemampuan individu untuk datang tepat waktu dalam bekerja, mengikuti peraturan-peraturan yang telah dibuat organisasi, serta bagaimana rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang telah di berikan kepadanya. Peran disiplin kerja dalam suatu organisasi adalah untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama.
- b. Kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian seseorang dari hasil membandingkan penampilan atau pekerjaan yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang.

D. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi penelitian didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek tersebut harus memiliki beberapa ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lainnya. Ciri-ciri yang dimaksud, pada sebagian penelitian sosial, menekankan pada ciri demografis seperti batas wilayah domisili subjek (Azwar, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro. Populasi dalam penelitian sebanyak 43 karyawan, adapun kriteria dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro yang aktif dalam pekerjaan dan tidak sedang cuti Panjang
- b. Karyawan divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro yang telah bekerja selama minimal satu tahun
- c. Jenis kelamin laki-laki dan Perempuan

Sumber data tersebut diperoleh dari admin pada divisi *electrical facility* tersebut. Adapun pemilihan lokasi dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil observasi yang menunjukkan kurangnya disiplin pada pegawai PLTA ini sehingga dari mereka ada yang mendapatkan SP.

Tabel 3. 1

Populasi Jumlah Karyawan Divisi *Ekectrical Facility*

<u>Nama Lokasi</u>	<u>Jumlah Karyawan <i>Electrical Facility</i></u>
<u>Divisi <i>Electrical Facility</i> PLTA</u>	<u>43</u>
<u>Kerinci Merangin Hidro</u>	

Sumber: Hasil wawancara dengan admin divisi *electrical facility*

a) Sampel

Sampel adalah sebagian dari subjek populasi, dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Setiap bagian itu mewakili karakteristik populasi secara lengkap atau tidak. Dalam (Azwar, Metode Penelitian Psikologi Edisi II, 2017). Sampel yang akan di ambil dalam

penelitian ini adalah pegawai di divisi *Electrical Facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro.

Karena jumlah populasinya sedikit maka untuk melakukan penelitian dimana seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu yang berjumlah 43 orang. Dalam metode pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam (Sugiyono, 2022)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Peneliti harus menjelaskan dalam deskripsi dan laporan hasil penelitiannya mengenai metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (Darwis, 2014).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah menggunakan kuesioner (angket) yang disebar secara manual dalam bentuk kertas. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah untuk digunakan. Teknik ini mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pertanyaan atau pernyataan tersebut harus mengacu

pada rumusan masalah penelitian dan indikator konsep operasional (Azwar, 2019)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berisi teknik dan alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data sesuai dengan standar data yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan skala.

Penelitian ini menggunakan skala likert. Penelitian yang dilakukan menggunakan skala likert dengan dua bentuk aitem yaitu aitem favorable dan unfavorable (Periantalo, 2015). Skala *likert* yang digunakan terdiri dari lima model alternatif jawaban diantaranya sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) untuk mengukur skala sikap (Azwar, Metode Penelitian Psikologi Edisi II, 2017). Adapun skala yang digunakan ialah skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja. Berikut pendistribusian skor jawaban responden dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 3. 2

Kerangka Penelitian

Alternatif jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	4

1. Instrumen Skala Disiplin Kerja

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dimensi disiplin kerja Singodimejo (2016). Item skala yang digunakan merupakan adaptasi dari skala disiplin kerja pada penelitian Syanas Febrian Lisa & Tatiyani (2023). Skala ini berjumlah 32 item terdiri dari 4 dimensi yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya.

Tabel 3. 3

Blueprint Skala Disiplin Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Taat terhadap aturan waktu	1. Karyawan jarang absen atau terlambat	6, 17	2, 19	8
	2. Menyelesaikan tugas tepat waktu	18, 10	8, 27	
Taat terhadap aturan Perusahaan	1. Taat pada aturan perusahaan	1, 30	20, 14	8
	2. Mengikuti ketentuan dan ketetapan perusahaan	12, 19	5, 28	
Taat terhadap peraturan perilaku dalam bekerja	1. Kemampuan bekerjasama dengan tim lain	21, 31	13, 22	8
	2. Bertanggung jawab pada pekerjaan	26, 32	3, 23	
	3. Tidak menyalahgunakan jabatan	4, 9	7, 11	8
Taat terhadap peraturan lainnya	1. Tidak melakukan Tindakan yang tidak sesuai dengan norma sosial	15, 24	16, 25	8
Jumlah		16	16	32

2. Instrument Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori *Job Satisfaction Survey* (JJS) oleh Spector 1985 yang dikembangkan oleh Andi Rindyantika dan Nurul Safitri (2014). Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan yang menilai tingkat kepuasan kerja pada karyawan dengan pekerjaan mereka. Responden diminta untuk memilih tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap setiap pernyataan pada skala dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) dengan menggunakan skala *Likert*.

Tabel 3. 4
Blueprint Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Aitem		Jumlah
	F	UF	
Gaji	1, 28	10, 19	4
Kesempatan mendapatkan promosi	11, 20, 33	2	4
Supervise	3, 30	12, 21	4
Tunjangan tambahan	13, 22	4, 29	4
Penghargaan	5	14, 23, 32	4
Peraturan dan prosedur kerja	15	6, 24, 31	4
Rekan kerja	7, 25	16, 34	4
Pekerjaan itu sendiri	17, 27, 35	8	4
Komunikasi	9	18, 26, 36	4
Jumlah	17	19	36

G. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrument dilakukan setelah skala selesai dibuat. Skala yang telah dibuat kemudian dianalisis datanya dan dilakukan seleksi item. Uji coba ini bertujuan untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur sehingga item-item yang digunakan dalam penelitian dapat dipilih dengan tepat.

Uji skala penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 Oktober 2024 pada 15 karyawan di PLTA Kerinci Merangin Hidro pada divisi laboratorium yang memenuhi kriteria. Skala penelitian dibagikan menggunakan kuesioner yang disebar secara manual dalam bentuk kertas. Setelah dilakukan uji coba, peneliti melakukan pengolahan data dengan menyeleksi item-item yang valid dan reliabel dengan menggunakan SPSS versi 20.0 *for windows*.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti menunjukkan validitas rendah (Machali, 2021). Peneliti menerapkan validitas isi untuk menguji alat ukur. Validitas ukur mengacu pada sejauh mana sekelompok soal atau item melakukan pengukuran terhadap yang hendak diukur (Periantalo, 2015)

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat dalam melakukan fungsi ukurnya, maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian harus diukur secara tepat dan lengkap agar diperoleh derajat ketidakberpihakan yang tinggi (Azwar, 2019). Koefisien validitas tertentu memberikan bukti empiris untuk validitas. Menurut (Azwar, 2019)

koefisien korelasi minimal $r = 0,30$ dianggap tepat, dan koefisien validitas memperoleh signifikansi ketika bergerak dari 0,00 hingga 1,00. Uji validitas butir skala disiplin kerja dan kepuasan kerja menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for Windows*.

2. Uji Daya Beda Item

Uji daya beda item dilakukan untuk melihat sejauh mana item mampu membedakan antara orang sekelompok yang mempunyai atribut dengan yang tidak mempunyai atribut yang akan diukur (Azwar, Metode Penelitian Psikologi Edisi II, 2017).

Penelitian ini dilakukan kepada 15 karyawan *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro. Selanjutnya peneliti melihat uji beda item dari hasil uji coba yang di analisis menggunakan SPSS versi 22.0 *for windows*. Pada uji coba peneliti memilih kriteria uji daya beda item dengan nilai $\geq 0,30$ yang memiliki makna item tersebut dapat digunakan dan dijadikan item final dalam penelitian.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

1. Hasil Uji Coba Skala Disiplin Kerja

Tabel 3. 5

Blueprint Disiplin Kerja Setelah Uji Coba

	Aitem		Aitem Final	Aitem Gugur
	F	UF		
Taat terhadap aturan waktu	6, 17, 18* , 10	2, 19, 8, 27*	6	2
Taat terhadap aturan Perusahaan	1* , 30, 12, 29	20, 24, 5, 28*	6	2
Taat terhadap peraturan perilaku dalam bekerja	21,31, 26* , 32* , 4,9	13, 22* ,3, 23* 7,11	7	4
Taat terhadap peraturan lainnya	15, 24	16* , 25	3	1
Jumlah	16	16	22	10

Keterangan : *item gugur

Berdasarkan hasil uji coba validitas disiplin kerja dengan menggunakan SPSS versi 22.0 *for windows*, menunjukan hasil bahwa dari 32 item skala disiplin kerja dinyatakan 22 item yang lolos dengan nilai indeks ≥ 0.30 termasuk daya beda item baik dan diterima. Sementara 9 item yang gugur tersebut terdiri item *favorable* 18, 1, 26, 32 serta item *unfavorable* pada nomor 27, 28, 22, 23, 16. Oleh karena itu. Item tersebut tidak layak digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Tabel 3. 6

Blueprint Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Keterangan : * item gugur

	Aitem		Aitem Final	Aitem Gugur
	F	UF		
Gaji	1,28	10,19	4	
Kesempatan mendapatkan promosi	11*,20*,33	2	2	2
Supervise	3, 30	12*, 21	3	1
Tunjangan tambahan	13, 22*	4*, 29*	1	3
Penghargaan	5	14, 23*, 32*	2	2
Peraturan dan prosedur kerja	15	6*, 24*,31*	1	3
Rekan kerja	7, 25	16*, 34*	2	2
Pekerjaan itu sendiri	17, 27, 35	8*	3	1
Komunikasi	9*	18, 26*, 36	3	1
Jumlah	17	19	21	15

Berdasarkan hasil uji coba validitas kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS versi 22.0 *for windows*, menunjukkan hasil bahwa dari 36 item skala kepuasan kerja terdapat 16 item yang gugur dikarenakan koefisien korelasinya ≥ 0.30 . Item yang gugur tersebut terdiri item *favorable* 11, 20, 22, 9 serta item *unfavorable* pada nomor 12, 4, 29, 23, 32, 6, 24, 31, 16, 34, 8, 26. Oleh karena itu, item tersebut tidak layak digunakan dalam penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi disebut dengan pengukuran yang reliabel. Menurut (Azwar, 2019) validitas lebih berkaitan dengan kesulitan akurasi dan reliabilitas lebih terfokus pada masalah konsistensi. Tujuan estimasi reliabilitas adalah untuk menentukan seberapa besar konsistensi yang dimiliki oleh alat pengukur pada pengukuran ulang. Jika subjek yang sama diukur lagi, konsistensi cukup konstan. Tingkat reliabilitas meningkat seiring dengan koefisien korelasi.

Reliabilitas terdiri dari dua komponen: koefisien korelasi yang menyatakan tingkat korelasi, dan indikator arah yang menunjukkan tingkat hubungan antara alat pengukur. Koefisien reliabilitas tidak terstandarisasi secara tepat, koefisien ini berada di antara 0,00 dan 1,00. Koefisien reliabilitas terbesar yang dapat dicapai dianggap baik. Temuan pengukuran menjadi semakin konsisten secara sempurna jika koefisien reliabilitas mendekati 1,00 (Azwar, 2019)

Peneliti melakukan uji reliabilitas pada item-item yang lolos dalam uji coba sehingga layak digunakan dalam penelitian. Berikut hasil uji reliabilitas skala disiplin kerja dan kepuasan kerja menggunakan SPSS 22.0 *for windows*.

Tabel 3. 7

Hasil Uji Reliabilitas Skala Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N Of Items
0.934	22

Tabel 3. 8

Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N Of Items
0.918	20

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor koefisien reliabilitas skala disiplin kerja sebesar $r=0,934$ dan skala kepuasan kerja $r=0,918$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua skala tersebut dapat diterima dan bernilai baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi. Teknik analisis korelasi merupakan suatu teknik untuk menentukan hingga sejauh mana terdapat hubungan antara dua variabel dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 22.0 for windows*. Data yang didapatkan, diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian

untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja yaitu dengan menggunakan teknik korelasi pearson. Teknik korelasi pearson atau dikenal juga dengan korelasi *Product Moment* adalah teknik untuk mengukur keeratan hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kategorisasi Variabel

Peneliti yang dilakukan memperoleh hasil tingkatan kategorisasi kepuasan kerja dan disiplin kerja. Cara kategorisasi adalah berdasarkan subjek ke dalam tiga kategorisasi yaitu kategorisasi rendah, sedang tinggi (Azwar, 2019).

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Uji normalitas dikatakan terpenuhi apabila nilai signifikannya menunjukkan nilai lebih besar $>$ dari 0.05. Sebaliknya, uji normalitas dikatakan tidak terpenuhi apabila nilai signifikannya menunjukkan nilai lebih kecil $<$ dari pada 0.05 (Priyatno, 2014).

3. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu uji prasyarat yang biasa dilakukan jika peneliti akan melakukan analisis korelasi. Uji linearitas ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel penelitian secara signifikan mempunyai hubungan kausal yang linier atau tidak. Uji linearitas ini dilakukan

menggunakan test for linearity dengan SPSS dengan taraf signifikan 0,05. Kedua variabel dikatakan linier apabila memiliki taraf signifikan kecil dari 0,05 atau $p < 0,05$ (Priyatno, 2014)

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada aryaan di divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro. Penelitian ini menggunakan regresi sederhana, dimana dalam menguji hipotesis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan ketentuan nilai signifikansi < 0.05 . Jika nilai signifikan yang didapat berada pada taraf < 0.05 maka dapat dikatakan terdapat kontribusi antara variabel independent terhadap dependen, sedangkan jika sebaliknya yang terjadi yaitu nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dikatakan tidak terdapat kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen.

UIN IMAM BONJOL
PADANG