BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental dengan menggunakan metode korelasional, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, titik berat perhatian peneliti ditujukan pada variabel yang dikorelasikan. (Suharsimi Arikunto : 2000, 326). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian ini yang ingin mengetahui keterkaitan antara kepuasan kerja dan persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel pertama adalah kepuasan kerja.
2. Variabel kedua adalah disiplin kerja.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerjaan. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja tergantung pada selisih atau *discrepancy* sejumlah aspek pekerjaan yaitu apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diingikan melalui pekerjaan. Maka kecil selisih maka individu akan semakin puas,

repository.unisba.ac.id

sedangkan makin besar selisih maka individu akan semakin tidak puas. Aspek-aspek pekerjaan ini meliputi (Locke dalam Wexley & Yukl, 1977 : 99) :

1. *Compensation*

   Merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukannya.

   - Gaji atau upah yang diterima untuk pekerjaan yang dilakukan
   - Membandingkan gaji yang diterima dengan gaji yang diterima karyawan lain.

2. *Supervision*

   Merupakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan sikap yang dilakukan atasan terhadap bawahan.

   - Perlakuan yang diberikan atasan
   - Cara atasan memberika dukungan
   - Hubungan atasan dan bawahan

3. *Work it Self*

   Merupakan sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri yang termasuk didalamnya yaitu :

   - *Skill variety* (variasi dari pekerjaan)

     Suatu pekerjaan memerlukan berbagai macam aktivitas yang berbeda dalam pelaksanaannya, yang melibatkan pula penggunaan dan sejumlah bakat dan keterampilan yang berbeda-beda dari pekerjaan.

     - Melakukan lebih dari satu tugas

repository.unisba.ac.id

- *Task identity*

  Kelengkapan dari suatu tugas, nilai dari awal sampai akhir serta prosedur yang direncanakan dalam pekerjaan.

- *Task significancy*

  Suatu pekerjaan berpengaruh terhadap kehidupan dan pekerjaan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi.

  - Kesempatan berguna bagi oranglain
  - Kesempatan membantu dan menolong oranglain

- *Autonomy*

  Suatu pekerjaan memberikan kebebasan, independen, dan keleluasaan dalam hal merencanakan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikan.

  - Kesempatan bekerja secara mandiri
  - Kebebasan membuat prosedur pekerjaan

- *Feeedback from the job it self*

  Pekerjaan memperoleh keterangan yang jelas dan langsung tentang efktivitas dari pekerjaan yang telah dilakukan.

  - Pengakuan yang diberikan perusahaan bila bekerja dengan baik
  - *Reward* atas pekerjaan yang dilakukan.

4. *Co Workers*

   Yaitu hubungan antar rekan sekerja, interaksi yang terjadi sesama pekerja akan menciptakan suasana pekerja tertentu

repository.unisba.ac.id

- Kesempatan untuk bekerjasama
- Peluang menumbuhkan persahabatan yang akrab
- Keramahan rekan sekerja

5. *Job Security*

Yaitu rasa aman yang didapat dari suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti, dan tidak ada rasa khawatir akan diberhentikan secara tiba-tiba.

- Jaminan pekerjaan yang diperoleh
- Kondisi lingkungan kerja
- Kesempatan untuk dapat bertahan kerja

6. *Advance opportunity*

Yaitu kemajuan yang didapat dari pekerjaan.

- Kesempatan untuk dapat berkembang
- Kesempatan untuk promosi jabatan
- Kesempatan untuk maju dalam bekerja

3.2.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang sesuai dengan peratuan yang berlaku di perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta dapat mengemukakan bagaimana perilaku karyawan yang tidak disiplin.

Aspek-aspek disiplin kerja sebagai berikut, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Muhaimin (2004:7) :

repository.unisba.ac.id

- Keabsenan
- Kelambanan
- Meninggalkan tempat kerja
- Tidur di tempat kerja
- Mengulangi prestasi buruk
- Pembangkangan perintah
- Memperlambat pekerjaan
- Menolak kerja lembur
- Memiliki atau menggunakan obat-obata ketika bekerja
- Merusak peralatan

3.3 Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga semua anggota populasi menjadi subjek penelitian. Penelitian populasi yaitu penelitian yang dilakukan terhadap lingkup luas dengan semua subjek penelitian da kesimpulan berlaku bagi semua subjek penelitian (Suharsimi Arikunto, 2000 : 209). Penelitian ini dilakukan di Hotel Marbella Suites Bandung, yang menjadi populasi adalah karyawan departemen *housekeeping* bagian *order taker* dan *room attendant* dengan jumlah sebanyak 12 orang.

repository.unisba.ac.id

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti (responden). Data primer merupakan data yang berasal dari sumber istilah teknisnya sering responden, yaitu orang-orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana yang asli. Data primer ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam mendapatkan informasi atau data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari skala kepuasan kerja dan disiplin kerja yang diisi langsung oleh karyawan departemen *housekeeping* Hotel Marbella Bandung.

3.4.2 Data Sekunder

Selain hasil dari respon subjek terhadap item-item yang terdapat dalam kuesioner, dalam penelitian ini juga dilengkapi oleh data sekunder yang digunakan sebagai data penunjang. Adapun data penunjang yang dijaring adalah data berupa hasil observasi dan *interview*.

3.5 Alat Ukur

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa skala psikologi. Untuk mendapatkan data yang diperlukan supaya tercapainya sasaran penelitian ini, digunakan dua alat ukur yaitu skala psikologi yang dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang ada dalam kepuasan kerja dan disiplin kerja.

repository.unisba.ac.id

Alat ukur untuk mengukur atribut yang dibuat dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja. Pada penelitian ini menggunakan skala Likert karena dalam menciptakan alat ukur likert menggunakan pernyataan-pernyataan tersebut. Lima alternatif jawaban yang dikemukakan oleh Likert pada Lima alternatif jawaban yang dikemukakan oleh Likert pada kepuasan kerja adalah sangat setuju, setuju, tidak mempunyai pendapat, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sementara lima alternatif jawaban yang dikemukakan pada disiplin kerja adalah selalu, sering, jarang, kadang-kadang, dan tidak pernah. Corak khas dari skala Likert ialah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh seseorang maka semakin tinggi kedisiplinan kerjanya. Demikian pula sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh seseorang, merupakan indikasi bahwa orang tersebut semakin rendah kedisiplinan kerjanya.

3.5.1 Alat Ukur Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja dari Wexley & Yukl (1977). Kisi-kisi skala kepuasan kerja tersebut adalah :

Tabel 3.1
Harapan individu terhadap pekerjaan

NO	Aspek	Indikator	No. Item
1.	*Compensation* (imbalan yang	- Harapan tentang gaji atau upah yag diterima untuk	1, 9, 15

repository.unisba.ac.id

	diterima)	pekerjaan yang dilakukan - Harapan tentang perbandingan gaji yang diterima dengan gaji karyawan lain	2, 10
2.	*Supervision* (pengawasan yang dilakukan atasan)	- Harapan tentang perlakuan yang diberika atasan - Harapan tentang cara atasan memberikan dukungan - Harapan tentang hubungan atasan dan bawahan	3, 11, 16 4, 12 5, 13
3.	*The work it self* - *Skill variety*	- Harapan tentang melakukan lebih dari satu tugas - Harapan tentang melakukan hal yang berbeda	6, 17 14, 20
	- *Task identity*	- Harapan tentang prosedur yang direncanakan dalam pekerjaan	7
	- *Task Significancy*	- Harapan tentang kesempatan berguna bagi	18, 42

repository.unisba.ac.id

		oranglain - Harapan tentang kesempatan membantu dan menolong orang lain	8, 19
	- *Autonomy*	- Harapan tentang kesempatan bekerja secara mandiri - Harapan tentang kebebasan membuat prosedur pekerjaan	21, 25, 31 36, 26
	- *Feedback from the job it self*	- Harapan tentang pengakuan bila bekerja dengan baik - Harapan tentang *reward* atas pekerjaan	22 32, 45, 23
4.	*Co-workers*	- Harapan tentang kesempatan untuk bekerja sama - Harapan tentang peluang menumbuhkan persahabatan yang akrab - Harapan tentang keramahan rekan sekerja	24, 30 27, 33 37, 41
5.	*Job Security*	- Harapan tentang jaminan pekerjaan yang diperoleh - Harapan tentang kondisi lingkungan kerja	28 34

repository.unisba.ac.id

		- Harapan tentang kesempatan untuk tetap bertahan kerja	29, 38
6.	*Advance Opportunity*	- Harapan tentang kesempatan untuk dapat berkembang	35, 44
		- Harapan tentang kesempatan untuk promosi jabatan	39
		- Harapan tentang kesempatan untuk maju dalam bekerja	40, 43, 46

Tabel 3.2
Kenyataan yang diterima individu

NO	Aspek	Indikator	No. Item
1.	*Compensation* (imbalan yang diterima)	- Gaji atau upah yang diterima untuk pekerjaan yang dilakukan	1, 9, 15
		- Membandingkan gaji yang diterima dengan gaji karyawan lain	2, 10
2.	*Supervision* (pengawasan yang dilakukan atasan)	- Perlakuan yang diberikan atasan	3, 11, 16
		- Cara atasan memberikan dukungan	4, 12

repository.unisba.ac.id

		- Hubungan atasan dan bawahan	5, 13
3.	*The work itself*		
	- *Skill variety*	- Melakukan lebih dari satu tugas	6, 17
		- Melakukan hal yang berbeda	14, 20
	- *Task identity*	- Prosedur yang direncanakan dalam pekerjaan	7
	- *Task Significancy*	- Kesempatan berguna bagi orang lain	18, 42
		- Kesempatan membantu dan menolong orang lain.	8, 19
	- *Autonomy*	- Kesempatan bekerja secara mandiri	21, 25, 31
		- Kebebasan membuat prosedur pekerjaan	36, 26
	- *Feedback from the job it self*	- Pengakuan yang diberikan perusahaan bila bekerja dengan baik	22
		- *Reward* atas pekerjaan	32, 45, 23
4.	*Co – workers*	- Kesempatan untuk bekerja sama	24, 30 27, 33

repository.unisba.ac.id

		- Peluang menumbuhkan persahabatan yang akrab - Keramahan rekan sekerja	37, 41 28
5.	*Job security*	- Jaminan pekerjaan yang diperoleh - Kondisi lingkungan kerja - Kesempatan untuk tetap bertahan kerja	34 29, 38 35, 44
6.	*Advance opportunity*	- Kesempatan untuk dapat berkembang - Kesempatan untuk promosi jabatan - Kesempatan untuk maju dalam bekerja	39 40, 43, 46

Dari aspek-aspek tersebut dibuat menjadi dua alat ukur mengenai "harapan" dari para karyawan dan "kenyataan" yang diterima atau yang diperoleh kemudian dicari selisihnya.

Responden diminta untuk menjawab pertanyaan mengenai "harapan" dari karyawan dan "kenyataan" yag diterima. Kemudian dicari selisih antara harapan dan kenyataan.

Semua item berbentuk positif dan setiap item memiliki 5 pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidakj setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Bobot nilai yag diberikan adalah sebagai berikut :

- Diberi nilai 1 apabila dijawab (STS) sangat tidak setuju
- Diberi nilai 2 apabila dijawab (TS) tidak setuju

repository.unisba.ac.id

- Diberi nilai 3 apabila dijawab (N) tidak tahu atau netral
- Diberi nilai 4 apabila dijawab (S) setuju
- Diberi nilai 5 apabila dijawab (SS) sangat setuju

Bobot ini diberikan pada masing-masing pernyataan (harapan dan kenyataan) dari masing-masing karyawan, sehingga didapatkan nilai keseluruhan yang digunakan untuk mencari kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja didapatkan dengan mencari selisih jumlah harapan dan kenyataan untuk masing-masing karyawan.

Jika skor selisih yang didapat rendah maka artinya karyawan tersebut dinyatakan memiliki kepuasan yang tinggi, namun jika skor selisih yang didapat tinggi maka artinya karyawan tersebut dinyatakan memiliki kepuasan yang rendah.

Langkah penetapan derajat Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja yaitu :

- Dari alat ukur Kepuasa Kerja tersebut diperoleh dua data yaitu hasil dari harapan da kenyataan yang diterima, kemudian dicari selisih dari skor harapan dan skor kenyataan. Sehingga didapat skor total yaitu berkisar antara 15-48.
- Kemudian dilakukan perhitungan median pada kepuasan kerja untuk mengetahui tinggi rendahnya skor responden pada kepuasan kerja tersebut. Dari perhitungan median didapat hasil 16.
- Jika skor berkisar antara 15-30 maka kepuasan kerja rendah, dan jika skor berkisar antara 32-48 maka kepuasan kerja tinggi.

repository.unisba.ac.id

3.5.2 Alat Ukur Disiplin Kerja

Tabel 3.3
Disiplin Kerja

NO	Aspek	Indikator	No Item	
			Favorable	Unfavorable
1.	Keabsenan	- Tidak masuk kerja	3, 8	12
		- Tidak memberikan alasan ketidakhadiran	5	9
		- Ketidakhadiran pada saat ada atau tidaknya pekerjaan di kantor	1	4
2.	Kelambanan	- Datang terlambat	6, 10	13
		- Datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja	11	2, 7, 14
3.	Meninggalkan tempat kerja	- Meninggalkan kerja pada saat tugas sudah atau belum dikerjakan	21	16
		- Kepentingan pribadi	23	17
		- Tidak bekerja berdasarkan ada atau tidak adanya pengawasan atasan	19	22
4.	Tidur ditempat kerja	- Tidur saat tidak ada pekerjaan	25	
		- Tidak bekerja di saat lelah	15, 20	24, 29

repository.unisba.ac.id

		dan mengantuk saat jam kerja		
5.	Mengulangi prestasi buruk	- Tidak ada usaha perbaikan dari hasil kerja - Menolak penilaian dan pengawasan terhadap hasil kerja	26 50	18, 31 38
6.	Pembangkangan perintah	- Tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan perintah atasan - Menolak mengikuti pertemuan atasan - Menolak tugas atasan di luar tanggung jawab	27 32, 39 52	44, 48 28 58
7.	Memperlamban pekerjaan		30, 37	33, 42, 46
8.	Menolak kerja sama dengan rekan kerja		40, 43, 51	34, 47
9.	Menolak kerja lembur		35, 41	36, 45, 49
10.	Memiliki atau menggunakan obat-obatan ketika bekerja	- Merokok dan menggunakan obat ketika bekerja	55, 62	53, 60, 64
11.	Merusak peralatan		56, 61, 63	54, 57, 59

repository.unisba.ac.id

Teknik Penilaian :

Dalam pengisian jawaban, responden diminta untuk menentukan pakah pernyataan tersebut sesuai atau tidak dengan keadaan dirinya. Setiap item mempunyai alternatif pilihan jawaban yang menunjukkan derajat kesesuian / ketidaksesuaian dengan dirinya.

Pemberian skor didasarkan pada jawaban subjek dengan mempertimbangkan jenis pernyataan *(favorable/unfavorable).* Pernyataan *favorable* yaitu bila isinya mendukung, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur, sedangkan pernyataan *unfavorable* yaitu bila isina tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur.

Tabel 3.4
Untuk pernyataan yang bersifat *favorable* maka diberikan nilai :

Jawaban	Nilai
Selalu (SL)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (KD)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

repository.unisba.ac.id

Tabel 3.5
Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* maka diberikan nilai :

Jawaban	Nilai
Selalu (SL)	1
Sering (S)	2
Kadang-kadang (KD)	3
Jarang (J)	4
Tidak Pernah (TP)	5

Bobot ini diberikan pada masing-masing pernyataan dari masing-masing karyawan, kemudian semua nilai jawaban respoden dijumlahkan untuk memperoleh skor total. Berdasarkan perhitungan diperoleh skor total yang berkisar antara 50-250. Kemudian dilakukan perhitungan median untuk mengetahui tinggi rendahnya skor responden pada disiplin kerja, dari perhitungan median didapat hasil 100. Jika diperoleh skor yang berkisar antara 50-149 maka disiplin kerja karyawan tinggi, dan jika skor yag diperoleh berkisar antara 150-250 maka disiplin kerja karyawan rendah.

Selain menggunakan kuesioner, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara agar data mengenai disiplin kerja karyawan departemen *housekeeping* di Hotel Marbella Suites Bandung memiliki hasil yang lebih valid sesuai dengan keadaan sebenarnya.

repository.unisba.ac.id

Tabel 3.6
Guideline Interview

Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Aspek	Indikator	Item Pertanyaan
Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.	Seberapa sering karyawan *housekeeping* di Hotel Marbella menunjukkan perilaku yang tidak mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis.	1. Keabsenan	- Tidak masuk kerja - Tidak memberikan alasan ketidakhadiran - Ketidakhadiran pada saat ada atau tidaknya pekerjaan di kantor	1. Menurut saudara bagaimana absen karyawan selama bekerja di Hotel ini?
		2. Kelambanan	- Datang terlambat - Datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja	1. Apakah karyawan datang tepat waktu saat bekerja? 2. Bagaimana ketentuan jam kerja di hotel? Apakah karyawan dapat patuh terhadap peraturan tersebut?
		3. Meninggalkan tempat kerja	- Meninggalkan kerja pada saat tugas sudah atau belum dikerjakan - Kepentingan	1. Apakah karyawan selalu menyelesaikan semua tugas yag

repository.unisba.ac.id

			pribadi - Tidak bekerja berdasarkan ada atau tidak adanya pengawasan atasan	diberikan? 2. Apakah ada perbedaan cara kerja karyawan jika ada/tidak ada pengawasan dari atasan?
		4. Tidur di tempat kerja	- Tidur saat tidak ada pekerjaan - Tidak bekerja di saat lelah dan mengantuk saat jam kerja	1. Bagaimana cara kerja karyawan mengatasi rasa lelah saat selesai bekerja
		5. Mengulangi prestasi buruk	- Tidak ada usaha perbaikan dari hasil kerja - Menolak penilaian dan pengawasan terhadap hasil kerja	1. Seberapa sering karyawan melakukan kesalahan saat bekerja? 2. Apakah ada usaha karyawan memperbaiki kesalahan tesebut?
		6. Pembangkangan perintah	- Tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan perintah atasan - Menolak mengikuti pertemuan atasan - Menolak tugas atasan di luar tanggung	1. Bagaimana respon karyawan saat diberikan perintah oleh atasan? 2. Pernahkah atasa memberikan pekerjaan diluar tanggungjawab *housekeeping*? Bagaimana

repository.unisba.ac.id

			jawab	respon karyawan?
		7. Memperlambban pekerjaan		1. Apakah karyawan dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu?
		8. Menolak kerjasama dengan rekan kerja		1. Bagaimana relasi antar karyawan saat bekerja? 2. Jika diberikan pasangan untuk *make up room*, apakah karyawan menurut atau pernah menolak?
		9. Menolak kerja lembur		1. Pernahkah karyawan diperintahkan untuk bekerja lembur? 2. Jika pernah, pada saat kapan? Dan bagaimana respon karyawan?
		10. Memiliki atau menggunakan obat-obatan ketika bekerja		1. Apakah karyawan ada yang mengkonsumsi obat atau merokok? 2. Pada saat kapan biasanya karyawa melakukan hal tersebut?
		11. Merusak		1. Bagaimana

repository.unisba.ac.id

		peralatan		cara karyawan menggunakan peralatan saat bekerja?

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto,2009). Validasi instrumen dilakukan untuk mengetahui derajat kemampuan instrumen dalam mengukur atribut yang akan diukur. Suatu instrumen alatukur dikatakan valid atau memiliki tingkat validitas yang tinggi jika mampu memberikan hasil ukur yang akurat dan tepat sesuai dengan maksud pengukurannya.

Cara untuk mengetahui validitas suatu alat ukur adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila sekiranya skor semua item yang disusun berdasarkan konsep berkorelasi dengan skor total, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas atau dengan kata lain bila terdapat korelasi positif antara skor tiap item dengan skor total, maka hubungan yang ada sifatnya konsisten atau sejalan dengan konsep teoritiknya.

Adapun jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*construct validity*), yaitu proses analisis untuk menemukan hubungan

repository.unisba.ac.id

antara instrumen khususnya item dalam instrument itu dengan konstruk teoritik tentang atribut psikologis yang akan diukur dengan alat ukur tersebut.

Model pengujian koefisien korelasi yang digunakan untuk menghitung korelasi antara skor item dengan skor total dalam pengujian validitas alat ukur penelitian ini adalah koefisien korelasi rank Spearman. Hal ini dikarenakan skala pengukuran pada alat ukur penelitian adalah berskala ordinal.

Rumus koefisien korelasi rank Spearman adalah sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum R(X)R(Y) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left(\sum (R(X))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)\left(\sum (R(Y))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)}}$$

Keterangan : R(X) = Ranking variabel X (skor item)

R(Y) = Ranking variabel Y (skor total)

rs = koefisien korelasi rank Spearman

n = jumlah responden (banyaknya pasangan data observasi)

Berdasarkan hasil korelasi antara skor tiap item dengan skor total item (uji validitas), maka dapat diketahui item-item mana yang valid dan tidak valid berdasarkan kriteria :

- Bila rs > 0,35, maka item tersebut dikatakan valid
- Bila rs ≤ 0,35, maka item tersebut dikatakan tidak valid

Item yang valid dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sedangkan item yang tidak valid tidak dapat digunakan (dibuang) atau diperbaiki. Setelah diketahui

repository.unisba.ac.id

korelasi antara tiap item dengan skor total, maka selanjutnya bandingkan hasil korelasi tersebut dengan korelasi rs kritis =0,35. Bila hasil korelasi (rs) ≥ rs kritis = 0,35, maka item valid. Bila hasil korelasi (rs) < rs kritis = 0,35, maka item tidak valid. Berdasarkan pengolahan data item, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Alat ukur variabel kepuasan kerja (harapan) sebanyak 27 item valid dari 46 item.
- Alat ukur variabel kepuasan kerja (kenyataan) sebanyak 36 item valid dari 46 item.
- Alat ukur variabel disiplin kerja sebanyak 50 item valid dari 64 item.

Tabel 3.7
Item harapan pada kepuasan kerja yang valid

NOMOR ITEM YANG VALID
Aspek 1 = 1, 2, 9, 10
Aspek 2 = 3, 4, 16
Aspek 3 = 14, 17, 19, 20, 23, 25, 42
Aspek 4 = 24, 27, 30, 33, 37, 41
Aspek 5 = 28, 3, 38
Aspek 6 = 35, 39, 40, 46

repository.unisba.ac.id

Tabel 3.8
Item kenyataan pada kepuasan kerja

NOMOR ITEM YANG VALID
Aspek 1 = 1, 2, 15 Aspek 2 = 3, 4, 11, 12, 16 Aspek 3 = 6, 7, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 31, 32, 36, 42, 45 Aspek 4 = 24, 30 Aspek 5 = 28, 29, 34, 38 Aspek 6 = 35, 39, 40, 44, 46

Tabel 3.9

Item disiplin kerja yang valid

NOMOR ITEM YANG VALID
2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 30, 32, 33, 35, 37, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62

repository.unisba.ac.id

3.6.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang reliabel akan menghasilkan data pengukuran yang sama dari individu yang sama jika atribut yang diukurnya sama walaupun pengukurannya dilakukan pada waktu yang berbeda atau pengukurannya yang berbeda. Reliabilitas pengukuran menunjukkan derajat konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran (Hasanudin Noor, 2010).

Dalam penelitian ini, setelah melakukan uji validitas alat ukur dan mendapatkan item-item yang valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas alat ukur. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan metode tersebut dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for MS. Windows.*

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Single Administration Methods*, diukur berdasarkan teknik *Split Half*. Item tersebut dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok ganjil dan genap. Kemudian masing-masing kelompok menjumlahkan skor setiap item sehingga menghasilkan skor total.

Parameter yang digunakan untuk menafsirkan tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur berdasarkan nilai *Split Half* ini menggunakan parameter reliabilitas dari Guilford sebagai berikut :

repository.unisba.ac.id

Tabel 3.10

Tabel Guilford

IntervalKoefisien	TingkatReliabilitas
0,00-0,20	Tidak ada Reliabilitas
0,21-0,40	Reliabilitas rendah
0,41-0,70	Reliabilitas sedang
0,71-0,90	Reliabilitas tinggi
0,91-0,99	Reliabilitas sangat tinggi
1,00	Reliabilitas sempurna

Table 3.11

Hasil Perhitungan Reliabilitas Untuk Aspek Harapan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	27

Nilai Cronbach's Alpha untuk mengetahui kelayakan kuesioner jika dilakukan penelitian yang sama di tempat yang lain (hanya pertanyaan yang valid).

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0.846 artinya kuesioner tersebut layak jika digunakan untuk alat ukur penelitian yang sama di tempat lain dan akan menghasilkan kesamaan hampir 85% dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.846 maka reliabilitas tinggi.

repository.unisba.ac.id

Tabel 3.12

Hasil Perhitungan Reliabilitas Untuk Aspek Kenyataan

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	36

Nilai Cronbach's Alpha untuk mengetahui kelayakan kuesioner jika dilakukan penelitian yang sama di tempat yang lain (hanya pertanyaan yang valid).

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0.955 artinya kuesioner tersebut layak jika digunakan untuk alat ukur penelitian yang sama di tempat lain dan akan menghasilkan kesamaan hampir 96% dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.955 maka reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 3.13

Hasil Perhitungan Reliabilitas Untuk Variabel Disiplin Kerja

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	50

Nilai Cronbach's Alpha untuk mengetahui kelayakan kuesioner jika dilakukan penelitian yang sama di tempat yang lain (hanya pertanyaan yang valid).

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0.872 artinya kuesioner tersebut layak jika digunakan untuk alat ukur penelitian yang sama di tempat lain dan akan menghasilkan kesamaan hampir 87% dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.872 maka reliabilitas tinggi.

repository.unisba.ac.id

3.6.3 Perhitungan Median

Kriteria untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja dan tinggi rendahnya disiplin kerja digunakan perhitungan median. Ketentuan untuk perhitunga median adalah sebagai berikut (Sudjana 1996 : 78) :

1. Tentukan nilai kumulatif yaitu jumlah nilai setiap responden untuk semua item pernyataan.
2. Susun data berdasakan dai nilai terkecil sampai nilai yag terbesar.
3. Jika banyaknya data berjumlah ganjil maka nilai median adalah nilai yang paling tengah, jika jumlahnya genap maka nilai median adalah nilai rata-rata dua data yag paling tengah.

3.6.4 Perhitungan Korelasi

Teknik perhitungan data yang digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan *housekeeping* di hotel Marbella Suites Bandung yaitu menggunakan korelasi *Rank Spearman*. Menurut **Sugiyono (2009)** syarat dalam teknik korelasi *Rank Spearman* variabel X dan Y mempunyai skala pengukuran data ordinal.

Rumus koefisien korelasi rank Spearman adalah sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum R(X)R(Y) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left(\sum (R(X))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)\left(\sum (R(Y))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)}}$$

repository.unisba.ac.id

Keterangan : R(X) = Ranking variabel X (skor item)

R(Y) = Ranking variabel Y (skor total)

r_s = koefisien korelasi rank Spearman

n = jumlah responden (banyaknya data observasi)

Koefisien korelasi adalah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Nilai derajat hubungan korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.14

Pedoman untuk Memberikan Intepretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	**Tingkat Hubungan**
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Metode Penelitian adminisrasi (Sugiono, 2001 : 149)

repository.unisba.ac.id

3.6.5 Hipotesis Statistik

Dengan adanya hipotesis penelitian, maka selanjutnya dapat diperoleh hipotesis statistik, yaitu:

Ho : rs < 0 Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan departemen *housekeeping* di Hotel Marbella Suites Bandung.

Hi : rs ≥ 0 Terdapat hubungan antara antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan departemen *housekeeping* di Hotel Marbella Suites Bandung.

3.6.6 Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi (Sugiyono, 2006) adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan rumus diatas maka hasil perhitungan dapat dikategorikan dalam kriteria besarnya pengaruh berdasarkan tabel berikut :

Tabel 3.15

Kriteria Koefisien Determinasi

Interval	Tingkat Pengaruh
0% - 19,9%	Sangat rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79,9%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat

Sumber : Metode Penelitian adminisrasi (Sugiono, 2001)

3.6.7 Prosedur Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.7.1 Tahap Persiapan

1. Menentukan topik penelitian dan fenomena penelitian.
2. Menentukan variabel yang akan diteliti.
3. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis mengenai variabel yang akan diteliti.
4. Menetapkan populasi dan sampel penelitian.
5. Mengajukan usulan penelitian sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

repository.unisba.ac.id

6. Membuat kerangka pikir.
7. Menentukan teknik pengambilan data.
8. Menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.
9. Menentukan waktu pengambilan data.

3.6.7.2 Tahap Pengumpulan Data

1. Melaksanakan pengambilan data sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan
2. Pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan memberikan bimbingan dalam pengisian jika diperlukan.

3.6.7.3 Tahap Pengolahan Data

1. Mengumpulkan data-data yang telah diperoleh dari subyek penelitian.
2. Melakukan skoring dengan menilai setiap hasil angket yang telah diisi.
3. Melakukan tabulasi data.
4. Mengolah data.

3.6.7.4 Tahap Pembahasan

1. Menginterpretasikan hasil analisa statistik dan membahas berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang melandasinya.

repository.unisba.ac.id

2. Merumuskan hasil penelitian dan membuat kesimpulan dari hasil pengujian statistik yang dilakukan.
3. Memberikan saran-saran untuk pihak-pihak terkait dalam penelitian.

3.6.7.5 Tahap Penyelesaian

1. Menyusun laporan penelitian.
2. Memperbaiki dan menyempurnakan laporan penelitian secara menyeluruh.

repository.unisba.ac.id