

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Arikunto bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto.2002.h;10).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (Azwar. 1998.h;5).

Menurut Margono dalam metode penelitian pendidikan mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui peneliti. Angka-angka yang terkumpul sebagai hasil penelitian kemudian dapat dianalisis dengan menggunakan metode statistika (Margono.2000. h;45).

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Penelitian deskriptis merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan status gejala dari obyek penelitian. Penelitian korelasional menerangkan sejauh mana dua variable atau lebih berkorelasi. Penelitian korelasi

bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh dan apabila ada, beberapa eratkah pengaruh tersebut.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh atau antara dua variable yang akan diteliti. Secara khusus rancangan penelitian ini menggunakan korelasi sebab akibat, yaitu antara keadaan pertama dengan keadaan kedua terdapat hubungan sebab akibat, atau keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab yang kedua atau keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan yang kedua (Margono.2000. h;32).

#### **B. Identifikasi Variabel**

Variable adalah objek penelitian yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian (Margono. 2000.h;96). Variabel penelitian akan menemukan variable mana yang mempunyai peran atau yang disebut variable bebas dan variable mana yang bersifat mengikat atau variable terikat. Berikut akan dijelaskan mengenai variable penelitian, yaitu:

- a. Variabel Bebas (X), adalah disiplin kerja
- b. Variable Terikat (Y), adalah prestasi karyawan

#### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu: disiplin kerja (X) sebagai variabel

bebas, dan prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variable terikat. Kegunaan definisi operasional dalam penelitian adalah untuk memberi batasan dan pengertian yang jelas tentang variabel sehingga tidak terjadi kesalahfahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan alat pengumpulan data. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja (X) adalah sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Wasono.1997. h;147). Adapun kriteria yang dipakai dalam mengukur disiplin kerja tersebut, dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu:
  - a. Disiplin waktu  
Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
  - b. Disiplin peraturan  
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.
  - c. Disiplin tanggung jawab  
Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2. Prestasi kerja (Y) adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan secara kualitas (ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan;) maupun kuantitas (output, penyelesaian kerja dengan ekstra) yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2004.h;612). Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai) Kabupaten Malang.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Tulus Winarsunu (2004) populasi adalah seluruh individu yang dimasukkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya.

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya satu sifat yang sama (Sutrisno. 2001). Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah seluruh subjek penelitian. Sedangkan menurut Nawawi (1990), populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan-tumbuhan, gejala-gejala, nilai-nilai tes dan peristiwa, sehingga sumber-sumber data yang dimiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.

Dari beberapa teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwasannya populasi merupakan seluruh unit yang akan diteliti serta memiliki karakteristik yang sama.

Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang yang berjumlah 114 karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Tulus Winarsunu (2004) sampel adalah sebagian kelompok individu yang dijadikan wakil dalam penelitian. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi (2001) sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang akan diteliti.

Kemudian, Arikunto (1998), menjelaskan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat di atas, peneliti mengambil 55% atau mengambil 63 karyawan dari populasi yang berjumlah 114 karyawan.

Teknik pengambilan sampel disebut sampling, sampling merupakan suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling. Random sampling adalah sampel yang diambil secara acak (Tulus Winarsunu 2002. h;15).

### **A. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto. 2005. h;100). Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis metode angket, dan metode dokumentasi.

a) Kuesioner

Menurut Arikunto kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hak-hak yang ia ketahui (Arikunto, 2005, h;28). Pada penelitian ini peneliti menggunakan angket tertutup artinya angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai. Angket disini digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui disiplin kerja yang ada di PDAM Kabupaten Malang.

b) Dokumentasi

Dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film (Moleong, 2006, h;216). Dokumentasi digunakan agar data yang diperoleh dapat diberikan buktinya sehingga mampu menunjukkan bahwa data yang ada adalah benar. Adapun data-data tersebut meliputi sejarah atau gambaran umum tentang perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang dapat menunjang penelitian ini. Metode dokumentasi digunakan peneliti untuk mengetahui sejarah perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan, serta hal-hal yang berkaitan dengan PDAM Kabupaten Malang.

Metode dokumenter digunakan sebagai metode pengumpulan dan melengkapi pengambilan data untuk mengetahui Prestasi Kerja karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang. Adapun data dokumentasi yang diambil yakni sebanyak 63 karyawan.

c) Wawancara

Wawancara menurut Hadi (1993, h;63) adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis, yang berlandaskan kepada tujuan penyelidikan (Arikunto.2005, h;133). Alasan digunakannya wawancara karena dengan wawancara akan diperoleh keterangan dari sumber secara lebih mendalam. Selain itu metode wawancara digunakan sebagai pelengkap metode pengukuran lain.

d) Observasi

Observasi adalah cara memperoleh data atau mengumpulkan data melalui pengamatan dan catatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki (Sutrisno. 2001.h;136). Sedangkan Arikunto (2005.h;133) menyatakan, bahwa observasi atau disebut pula dengan pengamatan meliputi penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Pengamatan yang tidak langsung misalnya melalui kuesioner dan tes. Pada dasarnya observasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a) Observasi partisipan, peneliti terjun langsung dan menjadi bagian dari kelompok yang diteliti.
- b) Observasi non-partisipan, peneliti tidak langsung terlibat dan ikut serta di dalam suatu kelompok yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi non-partisipan, dimana peneliti tidak langsung terlibat dalam populasi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang. Observasi digunakan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.

## **B. Prosedur Penelitian**

Secara operasional prosedur penelitian ini dapat dikemukakan dalam tiga langkah yang meliputi:

1. Tahap persiapan
  - a. Survey lapangan

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu peneliti melakukan survey lapangan yang akan dijadikan tempat penelitian, yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.

- b. Tahap perizinan

Pelaksanaan penelitian diawali dengan mengurus perizinan penelitian lapangan, dan mulai mengadakan wawancara dengan pihak personalia dan beberapa karyawan untuk mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan tersebut.

2. Tahap pelaksanaan



Peneliti menyebarkan kuesioner tentang kepuasan kerja dengan cara menunggu satu persatu karyawan.

### 3. Tahap pasca pelaksanaan

Tahap pasca pelaksanaan ini merupakan tahap terakhir, yaitu tahap pengolahan data yang diperoleh baik melalui kuesioner dan dokumentasi.

Dalam tahap pengolahan data ini meliputi:

- a. Pengumpulan data
- b. Penyederhanaan data
- c. Pendiskripsian data dengan menggunakan rumus-rumus yang telah ditentukan.

## C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah:

### 1) Kuesioner Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan berupa skala. Skala adalah kumpulan pernyataan -pernyataan mengenai suatu obyek tertentu dimana respon subyek pada setiap pernyataan dapat disimpulkan mengenai arch dan intensitas individu yang akan di ukur (Azwar, 2002: 95). Sedangkan menurut Kerlinger (2000: 775) skala adalah sehimpunan butir verbal yang untuk setiap butirnya seorang individu memberikan jawaban dengan menyatakan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan, atau menjawab dengan cara lain.

Menurut Azwar (2000: 5) skala sebagai alat ukur psikologis memiliki beberapa karakteristik, antara lain:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Skala psikologis selalu terdiri dari banyak item, karena atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku, dan indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item.
3. Respon subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban "benar" atau "salah".

Angket adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Angket dapat dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen (Arikunto, 2002: 128).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu yaitu kuesioner tentang Disiplin Kerja. Sedangkan untuk prestasi kerja karyawan, peneliti menggunakan data (DP3) dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.

Kuesioner yang digunakan menggunakan skala model Likert. Dalam skala Likert terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat favourabel dan unfavourabel. Pernyataan favourabel adalah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek. Sedangkan unfavourable adalah pernyataan yang tidak mendukung objek sikap (Azwar, 2007, h;91).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala tentang disiplin kerja dengan merujuk pada karakteristik disiplin kerja menurut Robbins (2005, h;182) dan dapat dilihat pada *blue print* berikut ini:

**Tabel 3.1.**

## Distribusi Butir Pernyataan Kuesioner Disiplin Kerja

NO	Aspek-aspek	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			Favourabel	Unfavourabel	
1	Disiplin Waktu	1.Hadir tepat waktu 2.Patuh pada jam kerja	1, 7, 13, 19	4, 10, 16, 22	8
2	Disiplin peraturan	1.Patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan 2.Menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan	2, 8, 14, 20	5, 11, 17, 23	8
3	Disiplin tanggung jawab	1.Sanggup dalam menghadapi pekerjaan 2.Menyelesaikan pekerjaan sebagai	3, 9, 15, 21	6, 12, 18, 24	8

		seorang karyawan			
4	Jumlah				24

Cara penilaian jawaban dengan menggunakan metode Likert, dimana terdapat 4 alternatif jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai yaitu atau skor dari jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Penentuan Nilai Skala**

<b>Favourabel</b>	<b>Bobot</b>	<b>Unfavourabel</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

Menurut Hadi (dalam Mahmudah, 2005), peneliti meniadakan alternatif jawaban ragu-ragu atau netral di tengah dengan alasan sebagai berikut;

1. Alternatif jawaban tengah mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban, bisa juga diartikan netral.
2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju.
3. Penggunaan empat alternatif jawaban dimaksudkan untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika

disediakan kategori jawaban ditengah maka akan mengurangi banyaknya informasi yang akan didapat dari responden.

## 2) Dokumen Prestasi kerja

Pengukuran prestasi kerja karyawan menggunakan data prestasi kerja yang ada di perusahaan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam perusahaan yang berisikan beberapa unsur prestasi kerja berupa skala empat yang berisi delapan unsur sebagai unsur-unsur dari prestasi kerja karyawan. Adapun unsur-unsur yang diukur antara lain: 1) Kesetiaan; 2) Prestasi kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Ketaatan; 5) Kejujuran; 6) Kerjasama; 7) Prakarsa; 8) Kepemimpinan.

Schuler dan Jackson (dalam Syahrial, 2004) berpendapat faktor yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja berdasarkan formulir penilaian karyawan adalah:

- a. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan)
- b. Kuantitas kerja (mengacu pada produksi dan hasil)
- c. Ketetapan waktu (mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan);
- d. Kehadiran dan ketetapan waktu (mengacu pada ketaatan pada jadwal kerja sebagaimana ditugaskan);
- e. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas dan proyek);
- f. Kerjasama dengan yang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan penyelia atau rekan kerja);

Data yang didapat dari perusahaan mempunyai jenjang dari angka 50 kebawah sampai dengan 100 untuk menunjukkan prestasi kerja, dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Kategori Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Kabupaten Malang**

No	Dengan huruf	Dengan angka
1	Amat baik	91-100
2	Baik	76-90
3	Cukup	61-75
4	Sedang	51-60
5	Kurang	50 ke bawah

(Sumber : Arsip PDAM.2012)

**D. Validitas dan Reliabilitas**

**a) Validitas**

Menurut Azwar (1996) validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar.1996. h:173). Rumus untuk menghitung validitas dengan menggunakan product moment.

$$r_{yx} = \frac{N\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{[N\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2][N\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2]}} \quad (\text{Sugiyono, 1997, h:148})$$

Perhitungan validitas dihitung dengan menggunakan bantuan komputer versi SPSS (*statistical product and service solution*) 16.0 for windows. Kemudian dari hasil *product moment* masih dikorelasikan dengan *part whole*.

### b) Reliabilitas

Menurut Azwar (1996), reliabilitas diterjemahkan dari kata reliability. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Penghitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha, yakni:

$$r_{11} = \left[ \begin{array}{c} k \\ k-1 \end{array} \right] \left[ \begin{array}{c} 1 - \sum ab^2 \\ \alpha 2t \end{array} \right]$$

Keterangan :

$k$  = Banyaknya Belahan Tes

$s_j^2$  = Varians Belahan  $j; j = 1, 2, 3$

$s_x^2$  = Varians Skor Tes

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer komputer versi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0 for windows.

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid tidaknya aitem yang telah disusun pada disiplin kerja, maka peneliti melakukan try out terlebih dahulu pada skala tersebut.

Try out dilakukan untuk mengetahui validitas, daya beda, dan reabilitas aitem. Apakah aitem-aitem dalam skala sudah mewakili seluruh indikator yang telah ditentukan, susunan sudah baik, atau belum dan mudah dipahami atau tidak. Aitem yang tidak memperlihatkan kualitas yang baik harus disingkirkan atau direvisi terlebih dahulu sebelum dimasukkan dalam skala untuk penelitian.

Subjek try out adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan yaitu karyawan yang berada di kantor induk Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang dan bukan karyawan kantor unit Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang. Try out dilakukan 02 Mei 2013. Try out ini terdiri dari satu skala yaitu skala disiplin kerja.

#### a) Uji Validitas Disiplin Kerja

Interpretasi koefisien validitas dianggap valid apabila melebihi  $r_{xy} = 0,30$  ( $>0,30$ ) sehingga butir-butir tersebut dianggap sah, sebaliknya jika didapatkan koefisien validitas kurang dari  $0,30$  ( $<0,30$ ) maka butir-butir tersebut tidak valid dan dianggap gugur (Azwar, 2009.h: 140).

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala Disiplin Kerja**

No.	Indikator	No. Item Valid		No. Item Guru		Total
		F	UF	F	UF	
1	Disiplin waktu	1,7,19	10,16,22	13	4	8



2	Disiplin peraturan	8,14,20	11,17,23	2	5	8
3	Disiplin tanggung jawab	3,9,15	6,18,24	21	12	8
	Jumlah	9	9	3	3	24

Peneliti membuang 6 aitem yang gugur dan memakai 18 aitem yang valid dalam mengambil data penelitian. Peneliti sengaja memakai aitem yang valid tanpa mengganti aitem yang gugur, karena aitem-aitem tersebut dirasa sudah mewakili masing-masing indikator yang diukur. Setelah membuang aitem yang gugur, maka aitem tersebut di tata ulang letaknya untuk skala penelitian. Berikut tabel penjabarannya:

**Tabel 3.5 Blue Print Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba**

NO	Aspek-aspek	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			Favourabel	Unfavourabel	
1	Disiplin Waktu	1.Hadir tepat waktu 2.Patuh pada jam kerja	1, 4, 14	7, 11, 16	6
2	Disiplin peraturan	1.Patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan 2.Menggunakan kelengkapan	5, 9, 15	8, 12, 17	6

		pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan			
3	Disiplin tanggung jawab	1.Sanggup dalam menghadapi pekerjaan 2.Menyelesaikan pekerjaan sebagai seorang karyawan	2, 6, 10	3, 13, 18	6
4	Jumlah				18

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas ini dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*. Pengujian reliabilitas suatu alat ukur yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha*. Digunakan *Alpha* karena skor yang didapat dari skala psikologi berupa skala interval (Arikunto, 2010.h:239). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2007.h: 83). Berikut hasil uji reabilitas skala disiplin kerja:

### a. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0,855	18	Reliabel

Koefisien *alpha* dari skala disiplin kerja sebesar 0,855 menunjukkan bahwa skala disiplin kerja memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### F. Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kuantitatif dengan menggunakan teknik product moment, korelasi product moment disebut juga korelasi *pearson* adalah teknik analisis statistik yang mempunyai kegunaan untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai karakteristik diantaranya:

1. Hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif
2. Datanya berskala minimal interval
3. Penyebaran data berdistribusi normal dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{N\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{[N\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2][N\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2]}} \quad (\text{Sugiyono, 1997, h;148})$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = *Korelasi*

$N$  = *Jumlah Subyek*

$x$  = *Angka pada variable disiplin kerja*

$y$  = *Angka pada variable prestasi karyawan*

