

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif korelasional dimana penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian yang ditujukan untuk mendeteksi adanya hubungan antara variabel motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja karyawan/pegawai.

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah motivasi kerja dan iklim kerja sebagai variabel independen (bebas), dan disiplin kerja sebagai variabel dependen (terikat).

B. Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian yaitu memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 1997: 34)

Menurut Azwar (1997: 35), apabila jumlah subjek penelitian terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subjek secara langsung.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik studi populasi, karena jumlah populasi masih dalam jangkauan sumber daya

peneliti, dalam arti adanya waktu, tenaga dan dana yang cukup untuk mempelajari seluruh subjek.

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai wanita dan pegawai laki-laki di bagian tata usaha dinas pertanian provinsi Jawa Timur. Karakteristik subyek dalam penelitian ini adalah: a) pegawai bagian tata usaha yang meliputi sub bagian pengelola umum, sub bagian kepegawaian dan sub bagian perlengkapan; b) pegawai dengan masa bekerja minimal satu tahun dan masih aktif sebab dalam bagian ini juga terdapat beberapa pegawai yang masih terdaftar sebagai pegawai tetap namun sudah tidak aktif berada di kantor dikarenakan masa bekerjanya sudah hampir habis (pensiun). Dalam bagian tata usaha terdapat beberapa pegawai yang masa kerjanya belum mencapai satu tahun. Pemilihan pegawai dengan masa bekerja minimal satu tahun sebagai subyek penelitian di karenakan asumsi dari peneliti bahwa pegawai yang kurang dari setahun bekerja di dinas khususnya bagian tata usaha belum mengenal lingkungan kerjanya dibandingkan dengan pegawai yang telah bertahun-tahun bekerja di bagian tersebut.

Berdasarkan karakteristik tersebut maka ditentukan individu-individu yang pantas dijadikan subjek penelitian yang berjumlah 44 pegawai yang terdiri dari 18 pegawai di sub bagian pengelola umum, 8 pegawai di sub bagian kepegawaian dan 18 pegawai di sub bagian perlengkapan.

C. Instrumen Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan batasan atau definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja

1) Definisi operasional

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang semakin bersemangat untuk melakukan aktivitas kerja/tugasnya. Motivasi kerja akan diungkap melalui skala motivasi kerja yang disusun dengan menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Mc.Clelland yang meliputi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bersahabat dan kebutuhan untuk berkuasa.

2) Alat Ukur

Skala ini bertujuan untuk mengukur motivasi kerja di bagian tata usaha dinas pertanian provinsi Jawa Timur. Aspek-aspek motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini meliputi: (a) kebutuhan untuk berprestasi. Seseorang akan dapat lebih termotivasi untuk melakukan sesuatu/bekerja ketika ia merasa memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan nampak pada perilakunya seperti: berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara

baru dan kreatif, mencari feed back tentang perbuatannya, mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya; (b) kebutuhan untuk bersahabat. Seseorang juga akan semakin termotivasi untuk dapat lebih bersemangat kerja ketika ia memiliki kebutuhan untuk bersahabat. Dimana ketika seseorang memiliki kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi, akan nampak dalam perilakunya sebagai berikut: lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaan itu, melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama bersama orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif, mencari persetujuan/keepakatan dari orang lain, lebih suka dengan orang lain daripada sendirian; (c) kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi akan nampak dalam ciri-ciri perilaku sebagai berikut: sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada, sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Rancangan jumlah aitem skala iklim organisasi yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel 1.1, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Blue Print Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	F	UF	Jml	%
1	<i>Need for achievement</i>	Bekerja dengan cara kreatif	1,26	3	3	11,11
		mencari <i>feed back</i> atas perbuatannya	5,25	7	3	11,11
		mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya	9	11,27	3	11,11
2	<i>Need for affiliation</i>	mementingkan hubungan interpersonal antar pegawai	13	15,19	3	11,11
		bekerja lebih maksimal bila bersama orang lain	17	21,23	3	11,11
		mencari kesepakatan	20	22,24	3	11,11
		menyukai kebersamaan	14,18	16	3	11,11
3	<i>Need for power</i>	aktif dalam organisasi	8,12	10	3	11,11
		sangat peka terhadap struktur organisasi	2,6	4	3	11,11
Jumlah			14	13	27	100

Sistem penilaian untuk aitem favorable adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4.

3) Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur (Priyatno, 2009: 16). Dengan melakukan uji validitas terhadap aitem pernyataan pada skala penelitian, maka akan dapat diketahui sejauhmana aitem tersebut dapat mengukur aspek yang ingin diukur sehingga dapat diketahui apakah aitem tersebut tepat digunakan untuk mengukur motivasi kerja. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation*.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009: 25).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009: 26). Hasil uji reliabilitas skala motivasi kerja diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8754 yang berarti 20 aitem tersebut sangat reliabel sebagai alat pengumpul data untuk mengungkapkan motivasi kerja seseorang.

Sebaran aitem valid dan aitem yang gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel 1.2, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Sebaran aitem valid dan aitem gugur

No.	Aspek	Valid	Gugur
1	<i>Needs for Achievement</i>	3,7,9,11,27	1,5,26,25
2	<i>Needs for affiliation</i>	13,14,17,18,20, 15,16,19,21,22,23,24	-
3	<i>Needs for Power</i>	2,4,6	8,10,12
	Jumlah	20	7

Tabel 1.3

Rincian aitem valid dan aitem tidak valid

No	r tabel	Corrected item correlation	Keterangan
1	0,304	0,2827	Tidak valid
2	0,304	0,8180	Valid
3	0,304	0,7727	Valid
4	0,304	0,9013	Valid
5	0,304	0,2235	Tidak valid
6	0,304	0,8239	Valid
7	0,304	0,5986	Valid
8	0,304	0,1420	Tidak valid
9	0,304	0,3938	Valid
10	0,304	0,2540	Tidak valid
11	0,304	0,8029	Valid
12	0,304	0,2732	Tidak valid
13	0,304	0,6406	Valid
14	0,304	0,7289	Valid
15	0,304	0,7019	Valid
16	0,304	0,7327	Valid
17	0,304	0,4242	Valid
18	0,304	0,3321	Valid
19	0,304	0,5907	Valid
20	0,304	0,4417	Valid
21	0,304	0,4582	Valid
22	0,304	0,5701	Valid
23	0,304	0,4662	Valid
24	0,304	0,4679	Valid
25	0,304	0,2869	Tidak valid
26	0,304	0,2844	Tidak valid
27	0,304	0,8618	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada skala motivasi kerja terdapat 20 item valid yaitu item nomor 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27 dan 7 item tidak valid yaitu item nomor 1, 5, 8, 10, 12, 25, 26.

2. Variabel Iklim Organisasi

1) Definisi Operasional

Iklim organisasi merupakan kondisi internal organisasi/lingkungan sosial atau psikologis organisasi dimana para pegawai organisasi melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Iklim organisasi akan diungkap melalui aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kolb dan Rubin yang meliputi tujuh aspek yaitu aspek konformitas, tanggung jawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukungan serta kepemimpinan.

2) Alat Ukur

Skala ini bertujuan untuk mengukur iklim organisasi di bagian tata usaha dinas pertanian provinsi Jawa Timur. Adapun aspek-aspek iklim organisasi yang akan diukur dalam penelitian ini meliputi: a) konformitas: konformitas terbentuk karena adanya perasaaan yang sama di antara para pegawai mengenai banyaknya peraturan, prosedur dan hukum dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya konformitas, karyawan dapat bekerja sama menjalankan tugas; b) tanggung jawab: setiap anggota dalam organisasi atau karyawan memiliki tanggung

jawabnya masing-masing untuk mewujudkan tujuan akhir dari perusahaan; c) standar: tekanan dari organisasi pada kualitas tampilan serta membuat produknya terkenal, membuat karyawan merasa tertantang untuk menjalankan komitmen mereka, yaitu melaksanakan tujuan akhir dari perusahaan; d) imbalan: perasaan dari pegawai, bahwa kerja keras mereka pasti akan diketahui dan mendapatkan imbalan yang pantas atas usahanya; e) kejelasan organisasi: perasaan para karyawan bahwa perusahaan, terorganisir dengan baik serta memiliki tujuan yang jelas; f) kehangatan dan dukungan: persahabatan di antara seluruh anggota organisasi merupakan nilai yang sangat penting. Rasa saling percaya dan saling memberi dukungan di antara para karyawan merupakan pembentuk suatu hubungan yang baik dalam lingkungan kerja; g) kepemimpinan: karyawan menerima kepemimpinan yang ada dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin pasti berdasarkan keahlian yang dimilikinya, dan sebuah organisasi tidak hanya tergantung oleh satu atau dua orang saja, tetapi oleh seluruh karyawan yang berada di dalamnya.

Rancangan jumlah aitem skala iklim organisasi yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel 1.4, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Blue print iklim organisasi

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jml	%
1	Konformitas	Bekerja sama dalam mengerjakan tugas	1,5	3	3	9,09
2	Tanggung jawab	Tuntutan untuk menyelesaikan tugas	7,11	9	3	9,09
		Menerima konsekwensi pekerjaan	13	15,19	3	9,09
3	Standar	Menentukan standar kerja	17,21	23	3	9,09
4	Imbalan	Menerima upah sesuai dengan usahanya	27	25,29	3	9,09
5	Kejelasan organisasi	Memiliki tujuan yang jelas	32	31,33	3	9,09
		Terorganisir dengan baik	24	28,30	3	9,09
6	Kehangatan dan dukungan	Memiliki rasa saling percaya	20	22,26	3	9,09
		Memberi dukungan pada rekan kerja	14	16,18	3	9,09
		Membina persahabatan	8,12	10	3	9,09
7	Kepemimpinan	Menerima kebijakan/keputusan dari pimpinan	2,6	4	3	9,09
	Jumlah		15	18	33	100

Sistem penilaian untuk aitem favorable adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4.

3) Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur (Priyatno, 2009: 16). Dengan melakukan uji validitas terhadap aitem pernyataan pada skala penelitian, maka akan dapat diketahui sejauhmana aitem tersebut dapat mengukur aspek yang ingin diukur sehingga dapat diketahui apakah aitem tersebut tepat digunakan untuk mengukur iklim organisasi. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation*.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009: 25).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009: 26). Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6900 yang berarti 22 aitem skala iklim organisasi tersebut reliabel untuk dijadikan sebagai alat pengumpul data untuk mengungkapkan iklim organisasi di instansi/lembaga/perusahaan.

Sebaran aitem valid dan aitem gugur dalam skala iklim organisasi dapat dilihat dalam tabel 1.5, sebagai berikut:

Table 1.5

Sebaran aitem valid dan aitem gugur

No.	Aspek	Valid	Gugur
1	Konformitas	1,5	3
2	Tanggung jawab	9,11,13,15	7,19
3	Standar	17,21	23
4	Imbalan	25,27,29	-
5	Kejelasan organisasi	24,28,30	31,32,33
6	Kehangatan dan dukungan	8,12,18,20,22	10,14,16,26

7	kepemimpinan	2,4,6	-
	Jumlah	22	11

Tabel 1.6
Rincian aitem valid dan aitem tidak valid

No	r tabel	Corrected item correlation	Keterangan
1	0,304	0,8072	Valid
2	0,304	0,8716	Valid
3	0,304	0,2568	Tidak valid
4	0,304	0,8011	Valid
5	0,304	0,8072	Valid
6	0,304	0,7879	Valid
7	0,304	0,1193	Tidak valid
8	0,304	0,3516	Valid
9	0,304	0,5631	Valid
10	0,304	0,2834	Tidak valid
11	0,304	0,5243	Valid
12	0,304	0,4080	Valid
13	0,304	0,6943	Valid
14	0,304	0,1419	Tidak valid
15	0,304	0,6822	Valid
16	0,304	-0,6005	Tidak valid
17	0,304	0,6313	Valid
18	0,304	0,6676	Valid
19	0,304	-0,0889	Tidak valid
20	0,304	0,4395	Valid
21	0,304	0,6313	Valid
22	0,304	0,4243	Valid
23	0,304	0,1528	Tidak valid
24	0,304	0,8211	Valid
25	0,304	0,4254	Valid
26	0,304	0,1851	Tidak valid
27	0,304	0,7261	Valid
28	0,304	0,8097	Valid
29	0,304	0,6227	Valid
30	0,304	0,8522	Valid
31	0,304	0,1960	Tidak valid
32	0,304	0,2440	Tidak valid
33	0,304	0,2820	Tidak valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwasanya untuk skala iklim organisasi terdapat 22 item

yang valid yaitu item nomor 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29, 30 dan 11 item yang tidak valid yaitu item nomor 3, 7, 10, 14, 16, 19, 23, 26, 31, 32, 33.

3. Variabel Disiplin Kerja

1) Definisi Operasional

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku mematuhi/mentaati peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak yang dilakukan dengan kerelaan dan kesadaran diri dalam upaya untuk mencapai keharmonisan dalam berorganisasi. Aspek-aspek yang diukur dalam variabel disiplin kerja sesuai dengan yang dikemukakan oleh Helmi dimana disiplin kerja tersebut dapat terlihat dari adanya ciri-ciri yang meliputi: (a) taat pada penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan tugas; (b) tidak adanya keterpaksaan dalam mematuhi peraturan seperti menerima peraturan/ketentuan tanpa merasa terpaksa; (c) komitmen dan loyal pada organisasi seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja, kehadiran kerja, kemandirian dalam bekerja dan semangat kerja.

2) Alat Ukur

Skala ini bertujuan untuk mengukur motivasi kerja di bagian tata usaha dinas pertanian provinsi Jawa Timur. Aspek-aspek motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini meliputi: (a) taat pada penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan tugas; (b) tidak adanya keterpaksaan dalam mematuhi peraturan seperti menerima peraturan/ketentuan tanpa merasa terpaksa; (c) komitmen dan loyal pada organisasi seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja, kehadiran kerja, kemandirian dalam bekerja dan semangat kerja.

Rancangan jumlah aitem skala disiplin kerja yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel 1.7, sebagai berikut:

Tabel 1.7
Blue print disiplin kerja

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jml	%
1	Taah pada waktu	Datang dan pulang sesuai jadwal	1,9	7	3	14,28
		Memaksimalkan waktu untuk bekerja	3	10,16	3	14,28
2	Tidak adanya keterpaksaan dalam mematuhi peraturan	Menerima peraturan/ketentuan tanpa merasa terpaksa	5,14	12	3	14,28
3	Komitmen dan loyal	Bersungguh-sungguh dalam	8	15,19	3	14,28

bekerja					
	Kehadiran kerja	6,17	21	3	14,28
	Kemandirian dalam bekerja	4,20	13	3	14,28
bekerja					
	Semangat kerja	2,18	11	3	14,28
Jumlah		12	9	21	100

Sistem penilaian untuk aitem favorable adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4.

3) Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur (Priyatno, 2009: 16). Dengan melakukan uji validitas terhadap aitem pernyataan pada skala penelitian, maka akan dapat diketahui sejauhmana aitem tersebut dapat mengukur aspek yang ingin diukur sehingga dapat diketahui apakah aitem tersebut tepat digunakan untuk mengukur disiplin kerja. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation*.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan

terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009: 25).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r_{kritis} *product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009: 26). Hasil dari uji reliabilitas diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8041 yang berarti 18 aitem skala disiplin kerja tersebut sangat reliabel sebagai alat pengumpul data untuk mengungkapkan disiplin kerja seseorang.

Sebaran aitem valid dan aitem gugur dalam skala iklim organisasi dapat dilihat dalam tabel 1.8, sebagai berikut:

Tabel 1.8
Sebaran aitem valid dan gugur

No	Aspek	Valid	Gugur
1	Taat pada waktu	1, 3,7,9,10,16	-
2	Tidak ada keterpaksaan dalam mematuhi peraturan	5,4,12	-
3	Komitmen dan loyal	2,6,8,11,15,17,18,19,21	4,13,20
	Jumlah	18	3

Tabel 1.9

Rincian aitem valid dan aitem tidak valid

No	r tabel	Corrected item correlation	Keterangan
1	0,304	0,3837	Valid
2	0,304	0,4708	Valid
3	0,304	0,3435	Valid
4	0,304	0,0221	Tidak valid
5	0,304	0,8648	Valid
6	0,304	0,7470	Valid
7	0,304	0,4300	Valid
8	0,304	0,4860	Valid
9	0,304	0,3230	Valid
10	0,304	0,3676	Valid
11	0,304	0,4351	Valid
12	0,304	0,7052	Valid
13	0,304	0,1366	Tidak valid
14	0,304	0,6935	Valid
15	0,304	0,5425	Valid
16	0,304	0,3768	Valid
17	0,304	0,6086	Valid
18	0,304	0,5138	Valid
19	0,304	0,4090	Valid
20	0,304	0,1334	Tidak valid
21	0,304	0,5456	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwasanya untuk skala disiplin kerja terdapat 18 item valid yaitu item nomor 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21 dan 3 item yang tidak valid yaitu item nomor 4, 13, 20.

Tabel 2.1

Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----	----------	------------------	------------

1	Motivasi Kerja	0,8764	Reliabel
2	Iklm Organisasi	0,6900	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,8041	Reliabel

D. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai tata usaha dinas pertanian, dan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar motivasi kerja dan iklim organisasi mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Sugiyono (2002: 243) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel tergantung dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel tergantung (disiplin kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (motivasi kerja dan iklim organisasi).

Sebelum melakukan analisis regresi berganda sebagai uji hipotesis, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan regresi linier berganda

sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar tersebut meliputi:
a) uji normalitas data; b) uji linearitas (Muhid, 2010: 123).

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel *dependen* (disiplin kerja) dan *independen* (motivasi kerja dan iklim organisasi).

Uji normalitas sebaran ini menggunakan tehnik uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak normal (Priyatno, 2009: 28). Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Uji normalitas data

Variabel	Kolmogorof Statistic	smirnov df	signifikansi
Disiplin kerja	.123	44	.092
Motivasi kerja	.078	44	.200
Iklim organisasi	.089	44	.200

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-smirnov* tersebut untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi $0,092 > 0,05$ yang artinya data tersebut adalah normal. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja dan iklim

organisasi diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang artinya data tersebut adalah normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen*. Kaidah yang digunakan untuk menguji linearitas hubungan adalah jika nilai signifikansi (*linearity*) $< 0,05$ maka dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier sedangkan jika nilai signifikansi (*linearity*) $> 0,05$ maka dua variabel dikatakan tidak memiliki hubungan yang linier (Priyatno, 2009: 36).

Tabel 2.3

Uji linearitas data

variabel	F	signifikansi	Korelasi
Disiplin*motivasi	6.827	.020	Linear
Disiplin*iklim organisasi	20.286	.000	Linear

Berdasarkan uji linearitas dengan menggunakan *Test for Linearity* tersebut, untuk uji linearitas variabel disiplin dengan motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear. Sedangkan untuk uji linearitas variabel disiplin dengan iklim organisasi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Untuk memudahkan dalam perhitungannya maka digunakan analisis statistik dengan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11.5.

Rumus/persamaan regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$