

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei dengan menyebarkan kuesioner dalam pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara objektif melalui analisis statistik terhadap data numerik yang dikumpulkan dari responden, tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya serta menguji hubungan antarvariabel dalam suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh. Penelitian kuantitatif merupakan bentuk penelitian yang mengolah data dengan menggunakan angka untuk menghasilkan informasi yang terstruktur dan pendekatan ini bertujuan untuk mengukur fenomena secara objektif dan sistematis (Sahir, 2022). Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan instrument atau alat ukur yaitu dengan program SmartPls kemudian dianalisis menggunakan statistik atau secara kuantitatif, metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berkaitan dengan angka-angka yang di analisis dengan teknik statistik untuk menganalisa hasilnya. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sahir, 2022).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian tujuan ilmiah data adalah untuk mendapatkan informasi yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu mengenai suatu hal yang bersifat objektif, valid, dan reliabel. Objek penelitian menjadi inti dari kegiatan penelitian itu sendiri karena melalui objek inilah peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan (Sahir, 2022). Pemilihan PT Altrak 1978 Bintaro sebagai objek penelitian didasarkan pada peran strategis perusahaan dalam industri alat berat dan pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung operasional perusahaan, karyawan di perusahaan ini diharapkan memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja optimal serta peran kepuasan kerja sebagai variabel

yang memediasi hubungan tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa populasi adalah ruang lingkup generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis, guna diambil kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencerminkan jumlah individu, tetapi juga mencakup ciri-ciri khusus yang relevan dengan penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, serta populasi tidak hanya mencakup jumlah individu tetapi juga karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Peneliti akan menggunakan rumus sampling jenuh dalam pengambilan jumlah sampel yaitu dengan menggunakan seluruh populasi, Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan pada Divisi Sparepart PT Altrak 1978 Bintaro yang berjumlah 109 orang, dengan fokus penelitian terhadap pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai mediating variabel mengalami penurunan dibandingkan divisi lainnya.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian. Sampel ini mewakili jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi, dan digunakan sebagai dasar dalam menentukan individu atau kelompok yang akan diteliti ada beberapa teknik sampling yang digunakan (Suriani et al., 2023). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, biasanya dilakukan ketika populasi relatif kecil. Tidak ada satu pun populasi yang dikeluarkan atau dipilih secara acak, karena semua individu yang termasuk dalam populasi langsung dimasukkan ke dalam kelompok sampel. Dengan kata lain, penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang identik dengan total populasi secara keseluruhan(Sugiyono, 2013).

Penggunaan teknik sampel jenuh digunakan karena populasii yang terlibat relatif kecil dan seluruhnya dapat dijangkau oleh peneliti serta untuk jumlah populasi karyawan yang menjadi subjek penelitian adalah 109 karyawan, sehingga seluruhnya diikutsertakan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik sampel

jenuh ini dipilih sebagai penelitian untuk memastikan bahwa hasil penelitian mencakup semua anggota populasi dan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, yang dimana melibatkan seluruh populasi pada penelitian ini dapat menghindari bias sampel dan memperoleh data yang lebih komprehensif dan pada akhirnya akan diharapkan dapat memperkuat validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Penelitian ini melibatkan empat variabel, di mana variabel independen (bebas) terdiri dari Disiplin Kerja, di variabel ini memiliki lima (5) indikator yaitu seperti tingkat kehadiran, tata cara kerja, kepatuhan terhadap atasan, kesadaran dalam bekerja, serta tanggung jawab. Selain itu, Motivasi Kerja juga termasuk dalam variabel independen di variabel ini memiliki 5 (lima) indikator yaitu prestasi, pengakuan, suasana kerja, kesejahteraan, penghargaan. Sementara itu, Variabel *Dependen* (terikat) dalam penelitian ini Kinerja Karyawan, yang terdiri dari empat (4) indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas. Variabel *Intervening* (mediasi) adalah Kepuasan Kerja yang terdapat lima (5) indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja.

Jumlah sampel atau responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 109 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui Google Form kepada seluruh karyawan divisi sparepart PT Altrak 1978 Bintaro, guna memastikan proses pengumpulan data berlangsung secara efisien dan efektif.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menjadi fase esensial dalam proses riset untuk menjamin bahwa informasi yang diperoleh mendukung pencapaian tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka metode pengumpulan data harus dilakukan secara tepat dan selaras dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Daitai primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data tanpa melalui perantara dan mencakup informasi yang diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan data seperti wawancara, survei, observasi dan eksperimen (Sahir, 2022). Penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Altrak 1978 Divisi

Sparepart Jakarta. Peneliti menggunakan skala Likert untuk mengukur data primer, dengan rentang penilaian antara 1 sampai 4 sebagai indikator tingkat persetujuan responden. Skala ini merepresentasikan tingkat persetujuan responden, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Tabel di bawah ini menunjukkan rincian dari skala Likert yang digunakan.

Tabel 3.1 Tabel Skala Likert

1	2	3	4
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Data Penelitian (2025)

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah seperangkat lengkap petunjuk tentang apa yang harus diamati dalam mengukur atau menguji suatu variabel dalam pengujian kesempurnaan, yang berarti bahwa setiap variabel dalam penelitian harus dijabarkan secara rinci dan jelas dalam bentuk indikator-indikator yang dapat diukur, diamati, dan dianalisis secara langsung. Sehingga proses penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan objektif serta hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari objek yang diteliti, menghindari interpretasi ganda dan mempermudah dalam proses pengumpulan maupun pengolahan data yang pada akhirnya meningkatkan validitas serta reliabilitas dari keseluruhan penelitian (Megasari & Latif, 2022). Berikut adalah tabel definisi operasional:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Scale
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta	1. Tingkat Kehadiran Menunjukkan seberapa sering seorang karyawan ditempatkan kerja sesuai dengan	1.Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	

	<p>norma-norma sosial yang berlaku, individu yang memiliki kesadaran disiplin kerja akan memahami bahwa aturan perusahaan dibuat demi kepentingan bersama dan demi kelancaran operasional perusahaan.</p> <p>(Amin, 2021)</p>	<p>jadwal yang ditentukan.</p> <p>2. Tata Cara Kerja</p> <p>Mengacu pada sejauh mana seorang mengikuti prosedur, standar operasional atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.</p> <p>3. Ketaatan Pada Atasan</p> <p>Mengukur sejauh mana individu patuh dan menghormati arahan, keputusan serta kebijakan yang diberikan oleh atasan.</p> <p>4. Kesadaran Bekerja</p> <p>Menggambarkan tingkat kesadaran individu terhadap tugas dan tanggung jawab,</p>	<p>2.Saya selalu memahami prosedur dalam bekerja di perusahaan.</p> <p>3.Saya selalu menepati instruksi dari atasan.</p> <p>4.Saya melakukan pekerjaan tidak karena paksaan.</p>	Likert
--	---	---	--	--------

		serta perannya dalam organisasi.		
		<p>5. Tanggung Jawab</p> <p>Mengukur sejauh mana seorang menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan dapat diandalkan.</p>	5. Saya menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan sesuatu yang menjadi pendorong bagi individu untuk berpartisipasi dalam berbagai aktivitas tertentu guna mewujudkan tujuan atau keinginannya, motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimana jika termotivasi mereka cenderung	<p>1. Prestasi</p> <p>Menunjukkan hasil kerja atau pencapaian seseorang berdasarkan target yang ditentukan.</p> <p>2. Pengakuan</p> <p>Bentuk apresiasi atau penghargaan dari atasan, rekan kerja atau organisasi atas kontribusi dan kinerja seseorang.</p> <p>3. Suasana Kerja</p> <p>Menggambarkan kondisi psikologis</p>	<p>1. Saya selalu mengembangkan kemampuan untuk dapat berprestasi meningkatkan kinerja.</p> <p>2. Saya mendapat dukungan penuh dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan.</p> <p>3. Saya merasa nyaman dengan</p>	Likert

	<p>akan berusaha lebih keras dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.</p> <p>(Mulyani, 2022)</p>	<p>dan fisik lingkungan kerja, termasuk hubungan antar rekan, kepemimpinan, komunikasi dan kenyamanan kerja.</p> <p>4. Kesejahteraan Meliputi kondisi fisik, mental, sosial dan ekonomi karyawan termasuk jaminan kesehatan dan perlindungan kerja.</p> <p>5. Penghargaan Kompensasi atau bentuk balas jasa atas kinerja bisa dalam bentuk finansial maupun non-finansial.</p>	<p>lingkungan kerja saya saat ini.</p> <p>4. Saya mendapatkan fasilitas tunjangan kesehatan yang baik pada perusahaan.</p> <p>5. Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.</p>	
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja karyawan dapat diberi arti sebagai pencapaian tugas yang karyawan bekerja harus sesuai dengan program kerja</p>	<p>1. Kualitas Mengacu pada tingkat ketelitian, keakuratan dan keunggulan hasil kerja yang dihasilkan.</p>	<p>1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.</p>	<p>Likert</p>

	<p>organisasi berfungsi sebagai ukuran untuk menentukan seberapa baik kinerjanya dalam hal mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.</p> <p>(Meinitasari & Chaerudin, 2022)</p>	<p>2. Kuantitas Menunjukkan volume atau jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.</p> <p>3. Ketepatan Waktu Kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan deadline atau waktu yang telah ditentukan.</p> <p>4. Efektivitas Mengukur sejauh mana suatu pekerjaan mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan penggunaan sumber daya (waktu, sarana, tenaga) secara optimal.</p>	<p>Saya menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.</p> <p>3.Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan perusahaan.</p> <p>4.Saya menggunakan sistem informasi pada sarana kerja dengan efektif di perusahaan.</p>	
Kepuasan	Kepuasan kerja mencerminkan	1. Pekerjaan	1. Saya merasa	

<p>Kerja (Z)</p> <p>Yeni Setiani, (2023)</p>	<p>sejauh mana harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi oleh organisasi atau perusahaan.</p> <p>(Sawitri et al., 2022)</p>	<p>Mencakup jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, kejelasan tugas serta kecocokan pekerjaan dengan keterampilan karyawan.</p> <p>2. Upah Mencakup kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>3. Promosi Mengacu pada kesempatan untuk naik jabatan atau posisi sebagai bentuk pengakuan atas kinerja.</p> <p>4. Pengawasan Merujuk pada cara atasan memantau, membimbing dan memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas.</p>	<p>pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya.</p> <p>2. Saya puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.</p> <p>3. Saya puas dengan kebijakan promosi yang diterapkan di perusahaan.</p> <p>4. Saya mendapat arahan yang jelas dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>5. Saya mendapat dukungan kerja</p>	<p>Likert</p>
--	--	--	--	---------------

		<p>5. Rekan Kerja</p> <p>Mencakup hubungan sosial dan profesional antara karyawan dalam satu lingkungan kerja.</p>	<p>oleh rekan kerja saya dalam mencapai tujuan kerja.</p>	
--	--	---	---	--

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk konteks studi ini, analisis data ialah proses sistematis untuk mengolah, mengorganisasikan dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan guna menghasilkan informasi yang bermakna. Teknik yang digunakan untuk penganalisisan data ini adalah *Partical Least Square (PLS)* salah satu pendekatan dalam *Structural Equation Modeling (SEM)* melalui perangkat lunak khusus (aplikasi) SmartPLS versi 4 yang berbasis varian dan dikenal fleksibel dalam menangani model-model kompleks dengan jumlah sampel yang relative kecil serta distribusi data yang tidak harus normal (Saputro & Oetomo, 2023).

Penggunaan *Partical Least Square (PLS)* memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara simultan, baik dari sisi model pengukuran (*Outer Model*) maupun model struktural (*Inner Model*) yang dimana pengukuran digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator dapat mempresentasikan konstruk yang diukur, sedangkan model struktural bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk dalam model yang telah ditetapkan.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013), teknik statistik yang disebut statistik deskriptif digunakan untuk mengkararakteristik atau mengilustrasikan data yang dikumpulkan tanpa membuat generalisasi yang luas. Dalam penelitian ini data kuesioner diproses menggunakan statistik deskriptif yang dimana metode ini sebagai penentu statistik deskriptif tidak bermaksud untuk menarik kesimpulan saja, melainkan hanya menyajikan data sebagaimana adanya secara sistematis dan terstruktur agar mudah dipahami.

3.6.2 Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sahir (2022), analisis inferensial digunakan untuk menganalisis dan sampelnya diberlakukan untuk populasi yang lebih luas. Statistik inferensial memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya serta menentukan hubungan atau pengaruh antar variabel dalam model penelitian tersebut. Perangkat lunak *SmartPls* versi 4 digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan analisis inferensial. Model luar dalam *SmartPls* dinilai menggunakan tiga jenis uji yang berbeda yaitu: validitas konvergen (*Convergent Validity*), validitas diskriminan (*Discriminant Validity*), dan reliabilitas.

3.7 Uji Measurement Model (*Outer Model*)

Dalam penelitian ini, pengujian *Measurement Model (Outer Model)* berfungsi untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang membentuk variabel laten, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator yang digunakan dalam kuesioner dan sangat penting untuk memastikan bahwa telah digunakan dengan sesuai dan mampu mengukur variabel dengan kuat.

1. Uji Validitas

Menurut Natasha & Saputra (2024), uji validitas merupakan ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Hal ini bermaksud bahwa validitas berkaitan erat dengan sejauh mana data yang dihasilkan oleh instrument benar-benar mencerminkan keadaan sebenarnya dari objek penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang valid tidak hanya akurat secara teknis, tetapi juga jujur dalam mencerminkan realitas. Terdapat dua jenis validitas dalam suatu uji validitas (Hamid, 2019), yaitu sebagai berikut:

a. Validitas Konvergen

Salah satu bentuk validitas konstruk yang menunjukkan sejauh mana suatu indikator atau item dalam pengukuran memiliki hubungan yang kuat dengan indikator lain yang mengukur konstruk yang sama, validitas konvergen memastikan bahwa indikator-indikator yang seharusnya berkorelasi tinggi memang menunjukkan korelasi yang tinggi secara nyata. Salah satu kriteria untuk menyatakan bahwa validitas konvergen telah tercapai adalah melihat nilai *Loading Factor*. Suatu indikator dikatakan memiliki validitas

konvergen yang memadai apabila nilai *Loading Factor* melebihi 0.6. serta untuk penilaian *Average Variance Extracted (AVE)* juga harus menunjukkan nilai diatas 0.5 untuk validitas yang layak digunakan.

b. Validitas Diskriminan

Validitas ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model berbeda atau terpisah dari konstruk lain dan memastikan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk tidak secara signifikan mengukur konstruk lainnya. Dalam pengujian validitas diskriminan indikator yang baik harus memiliki nilai *Cross Loading* tertinggi dan nilai nya harus lebih besar dari 0.6. Selain itu, Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan apabila nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk-konstruk lain dalam model.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana suatu instrument pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dalam pengukuran berulang terhadap fenomena yang sama. Realibilitas dikatakan reliabel apabila alat untuk mengukur kuesioner memberikan hasil yang tetap atau tidak berubah-ubah jika digunakan dalam kondisi yang sama secara berulang-ulang, realibilitas juga salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas instrument penelitian dan khususnya dalam penelitian kuantitatif (Rizky & Maksum, 2024). Oleh karena itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten dan reliabilitas hanya dapat diuji pada item-item kuesioner yang telah dinyatakan valid yang dimana item tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai stabilitas dan konsistensi alat ukur dan memastikan bahwa instrument yang digunakan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Kuesioner dikatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila seluruh atau sebagian besar item di dalamnya memiliki nilai reliabilitas dari suatu konstruk yaitu nilai *Compsite Reliability* harus melebihi nilai 0.6.

Sementara itu, *Cronbach's Alpha* digunakan untuk pengukuran awal reliabilitas meskipun nilainya cenderung lebih rendah. Oleh karena itu, *Cronbach's Alpha* Penggunaan *Composite Reliability* lebih dianjurkan karena mampu memberikan hasil yang lebih mendekati kenyataan, dengan asumsi bahwa estimasi parameter yang digunakan adalah tepat, sesuai, dan akurat (Hamid, 2019).

3.8 Uji Structural Model (*Inner Model*)

Tahapan evaluasi *inner model* atau yang juga dikenal sebagai *inner relation*, *structural model*, atau *substantive theory*, merupakan proses untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Evaluasi ini dilakukan dalam rangka mengkaji sejauh mana variabel-variabel laten saling memengaruhi satu sama lain dalam model struktural yang diestimasi menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS).

Model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan kausal antara variabel laten. Dalam proses estimasi ini, nilai R-Square pada masing-masing konstruk laten endogen digunakan sebagai indikator untuk menunjukkan seberapa kuat model tersebut dalam menjelaskan variabel-variabel tersebut. Selain itu, nilai efek ukuran (*effect size*) F^2 digunakan untuk menilai kontribusi prediktif dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel endogen. Menurut rekomendasi dari Cohen (1988), nilai F^2 diklasifikasikan menjadi 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar). Evaluasi pada model struktural juga mencakup analisis terhadap koefisien determinasi (R^2) serta pengujian signifikansi hubungan antar variabel dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* (Setiawan et al., 2024). Prosedur ini dapat dilakukan dalam berbagai bentuk tergantung pada struktur model yang digunakan. Uji terhadap model struktural mencakup beberapa kriteria evaluatif yang penting, antara lain:

Tabel 3.3 Kriteria Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
R-Square	<i>R Square</i> adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai <i>R square</i> sebesar 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah).
f^2 (Effect size)	<i>F Square</i> dapat mengukur efek pada variabel laten terhadap variabel lainnya. Nilai <i>f square</i> efek sebesar 0,35 (besar), 0,15 (sedang), dan 0,02 (kecil).
Q^2 (Predictive relevance)	$Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki predictive relevance dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa kurang memiliki predictive relevance

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis langkah penting dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menentukan apakah suatu dugaan atau asumsi hipotesis yang diajukan berdasarkan kerangka teori dan rumusan masalah dapat diterima atau harus ditolak berdasarkan data yang nyata. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah dalam suatu penelitian. Oleh sebab itu, perumusan masalah umumnya dinyatakan dalam bentuk kalimat deklaratif agar dapat dibuktikan kebenarannya melalui proses penelitian (Agrasadya & Mansyah, 2022). Dalam proses pengujian hipotesis, analisis dilakukan dengan mengacu pada nilai *t-statistik* dan nilai probabilitas (*p-value*). Pengujian berdasarkan nilai statistik dilakukan pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak apabila nilai *t-statistik* $> 1,96$. Sedangkan pada pengujian menggunakan probabilitas, H_a akan diterima apabila nilai *p-value* $< 0,05$. Dengan demikian, hubungan antar variabel dapat dianggap signifikan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian 1

Hipotesis pertama yang perlu diuji adalah disiplin berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut.

Hipotesis Statistik 1:

$H_0: \beta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

$H_1: \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

2. Hipotesis Penelitian 2

Hipotesis kedua yang perlu diuji adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut.

Hipotesis Statistik 2:

$H_0: \beta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1: \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

3. Hipotesis penelitian 3

Hipotesis ketiga yang perlu diuji adalah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut.

Hipotesis Statistik 3:

$H_0: \beta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan Kepuasan kerja.

$H_1: \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan Kepuasan kerja.

4. Hipotesis Penelitian 4

Hipotesis keempat yang perlu diuji adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban

yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut.

Hipotesis Statistik 4:

$H_0: \beta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kepuasan kerja.

$H_1: \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kepuasan kerja.

5. Hipotesis Penelitian 5

Hipotesis kelima yang perlu diuji adalah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut.

Hipotesis Statistik 5:

$H_0: \beta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1: \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

6. Hipotesis Penelitian 6

Hipotesis keenam yang perlu diuji adalah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut.

Hipotesis Statistik 6:

$H_0: \beta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

$H_1: \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

7. Hipotesis Penelitian 7

Hipotesis ketujuh yang perlu diuji adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut.

Hipotesis Statistik 7:

$H_0: \beta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

$H_1: \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

