

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah. Tujuan dari semua usaha ilmiah adalah menjelaskan, memprediksi dan atau mengontrol fenomena (Emzir, 2010). Oleh karena itu, metode penelitian merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu penelitian dan sebagai upaya untuk menguji kebenaran suatu hipotesis (Hasan, 2010).

Menurut Asmadi Alsa (2003) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan (skor, nilai, peringkat, atau frekuensi) yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pernyataan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain, variabel ialah suatu yang berbeda atau bervariasi, penekanan kata sesuatu diperjelas dalam definisi kedua simbol atau konsep yang berasumsikan sebagai seperangkat nilai-nilai (Sarwono, 2006).

3.1. Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel tergantung (*dependent variabel*). Menurut Sugiyono (2008) variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

dependen (tergantung). Sedangkan variabel tergantung (*dependent variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Penelitian ini memiliki variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variabel*) : Loyalitas
2. Variabel tergantung (*dependent variabe*) : Kedisiplinan Kerja

3.2. Definisi Operasional Variabel

Saifudin Azwar (2004) menyatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik – karakteristik variabel tersebut yang diamati. Definisi Operasional juga digunakan untuk menegaskan konstruk dan variabel yang digunakan dengan cara tertentu mengukurnya, sehingga dapat menghindari salah pengertian dan pengertian dan penafsiran yang berbeda-beda (Sugiyono, 2008)

3.2.1. Loyalitas Kerja

Loyalitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan tenaga pendidik terhadap lembaga pendidikan sehingga lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan-tujuannya. Hal ini dapat diukur dari sikap terhadap peraturan, tanggung jawab, sikap kerja, pengabdian, kejujuran dalam bekerja. Semakin tinggi skor loyalitas kerja, maka semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

3.2.2. Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada tenaga pendidikan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara tenaga pendidik dengan lembaga pendidikan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan. Hal ini dapat diukur dari tingkat keteraturan waktu bekerja baik jam masuk kerja, jam pulang kerja dan kepatuhan terhadap peraturan dalam lembaga pendidikan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008); populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Hal senada pun diutarakan Azwar (2010). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga pendidik di Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berjumlah 60 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Azwar (2008) sampel adalah sebagian dari populasi. Hal ini senada dengan pernyataan Sugiyono (2008) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

3.3.3. Teknik Sampling

Pada penelitian ini sampel yang digunakan sampel jenuh, Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011). Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 60 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Misalnya jika jumlah populasi 60 orang, maka 60 orang tersebutlah yang dijadikan sampel.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2002) menyatakan bahwa metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan :

3.4.1. Skala

Skala merupakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pernyataan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek penelitian dan berdasarkan atas jawaban atau isian itu peneliti mengambil kesimpulan mengenai subjek diteliti (Azwar, 2008).

Karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi menurut Azwar (2008) yakni :

- a. Stimulusnya berupa pernyataan atau pertanyaan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang hendak diukur.
- b. Berisi banyak aitem sehingga kesimpulan baru dapat diambil apabila semua aitem sudah direspon.
- c. Respon subjek terhadap aitem tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar dan salah.

Penelitian ini menggunakan dua buah skala, yaitu Skala Loyalitas dan Skala Kedisiplinan Kerja. Aitem-aitem dari dua skala tersebut mempunyai alternatif jawaban dengan karakteristik *favorable* dan *unfavorable*, yang diukur menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi dengan menghilangkan alternatif pilihan jawaban netral atau ragu-ragu, agar subjek memiliki kepastian dalam memberikan jawaban. Aitem *favorable* bila isinya mendukung, memihak, atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem

yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur (Azwar, 2004)

3.4.1.1. Skala Loyalitas

Skala loyalitas pada tenaga pendidik, disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek oleh Siswanto dari Nitisemito (2002) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

a. Taat pada peraturan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang tenaga pendidik untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan

b. Tanggung jawab

Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

c. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif dan aspek-aspek loyalitas menurut Saydam (2000) yaitu:

d. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada lembaga pendidikan.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan

Pernyataan pada skala loyalitas dibagi menjadi dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable* dengan skor skala bergerak dari 1 sampai 4.

Pernyataan yang *favorable* penyekoran nilainya sebagai berikut:

- a. Sangat Sesuai (SS) = 4
- b. Sesuai (S) = 3
- c. Tidak Sesuai (TS) = 2
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1

Pernyataan yang *unfavorable* penyekoran nilainya sebagai berikut:

- a. Sangat Sesuai (SS) = 1
- b. Sesuai (S) = 2
- c. Tidak Sesuai (TS) = 3
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4

Tabel 3.1.
Blue Print
Skala Loyalitas

No.	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1.	Taat Pada Peraturan	2,4,6,8,10	12,14,16,18,20	10
2.	Tanggung jawab	22,24,26,28,30	32,34,36,38,40	10
3.	Sikap Kerja	1,3,5,7,9	11,13,15,17,19	10
4.	Pengabdian	31,33,35,37,39	41,43,45,47,49	10
5.	Kejujuran	21,23,25,27,29	42,44,46,48,50	10
	Jumlah	25	25	50

3.4.1.2. Skala Kedisiplinan Kerja

Skala Kedisiplinan Kerja pada tenaga pendidik, disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek dalam jurnal penelitian psikologi oleh Amriyani (2004), menyimpulkan bahwa aspek kedisiplinan kerja mencakup :

- a. Kepatuhan terhadap perintah. Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
- b. Waktu kerja. Waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan. Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh.

- d. Pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati. Setiap karyawan terutama di lingkungan kerja menerima seragam tiap dua tahun sekali.
- e. Penggunaan waktu kerja, yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin, aspek pengukuran disiplin kerja oleh Natsir (2003).

Pernyataan pada skala Kedisiplinan Kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable* dengan skor skala bergerak dari 1 sampai 4.

Pernyataan yang *favorable* penyekoran nilainya sebagai berikut:

- a. Sangat Sesuai (SS) = 4
- b. Sesuai (S) = 3
- c. Tidak Sesuai (TS) = 2
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1

Pernyataan yang *unfavorable* penyekoran nilainya sebagai berikut:

- a. Sangat Sesuai (SS) = 1
- b. Sesuai (S) = 2
- c. Tidak Sesuai (TS) = 3
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4

Tabel 3.2.
Blue Print
Skala Kedisiplinan Kerja

No.	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1.	Kepatuhan terhadap perintah	2,4,6,8,10	12,14,16,18,20	10
2.	Waktu kerja	22,24,26,28,30	32,34,36,38,40	10
3.	Kepatuhan terhadap peraturan	1,3,5,7,9	11,13,15,17,19	10
4.	Pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati	31,33,35,37,39	41,43,45,47,49	10
5.	Penggunaan waktu kerja	21,23,25,27,29	42,44,46,48,50	10
	Jumlah	25	25	50

3.4.2. Dokumentasi

Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik yang berada di sekolah ataupun yang berada diluar sekolah, yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Menurut Arikunto (2007), dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Dokumentasi dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumentasi sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan. Dokumentasi digunakan untuk keperluan penelitian menurut Guba dan Lincoln (Moleong, 2007), karena alasan :

- 1) Dokumentasi digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong,
- 2) Dokumentasi berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian,
- 3) Dokumentasi berguna dan sesuai dengan penelitian kuantitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks,
- 4) Dokumentasi harus dicari dan ditemukan,
- 5) Dokumentasi menjadikan hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas tubuh pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.

Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan data tenaga pendidik yang telah dimiliki oleh pihak lembaga pendidikan berupa daftar kehadiran, Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) tenaga pendidik dan data riwayat tenaga pendidik yang dibuat penulis. Data subjek terlampir

3.5. Validitas dan Reliabilitas

3.5.1. Uji Validitas

Pada hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliable dengan instrumen yang *valid* dan *reliabel*. Menurut Sugiyono (2008) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kemudian yang dikatakan dengan instrumen yang valid adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Teknik korelasi yang akan digunakan untuk uji validitas penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (Azwar, 2007) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Angka indeks korelasi product moment
- N = Jumlah responden
- XY = Jumlah hasil perkalian antara skor X (item) dan Y (total item)
- $\sum X$ = Jumlah skor X (item)
- $\sum Y$ = Jumlah skor Y (total item)

Kreteria, jika $r_{xy} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% (0.05) maka item butir soal dikatakan valid begitu sebaliknya, jika $r_{xy} < r_{tabel}$ maka butir soal gugur atau tidak valid (Suharsimi Arikunto, 2006)

3.5.2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan derajat keajegan atau konsistensi alat ukur yang bersangkutan bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi, 2000). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan konsisten butir-butir pernyataan tes dalam menjalankan fungsi ukurnya secara bersama-sama. Reliabilitas alat ukur ini sebenarnya mengacu pada konsisten atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2000).

Uji reliabilitas menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal yaitu *single trial administration*, dimana prosedurnya harus

memerlukan satu kali pengenalan tes keadaan individu sebagai subjek. Teknik yang digunakan adalah koefisien *Alpha Cronbach*, yang akan menghasilkan reliabilitas dari skala penyesuaian diri. Pengelolaan data tersebut dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 18. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reabilitasnya. Sebaliknya koefisien semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas pengukurnya.

3.6. Metode Analisis Data

Sebelum analisis dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 18.

3.6.1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran untuk mengetahui normal atau tidaknya penyebaran dari variable penelitian dalam populasi. Sample kolmogorov-Smirnov ini menggunakan pengujian dua sisi, yaitu dengan cara membandingkan probabilitas atau (p) yang diperoleh dengan taraf signifikan (α) 0,05 (Imam Ghazali, 2006) :

- 1) Apabila $p > \alpha$ maka sebaran data penelitian normal dan uji beda dua rata-rata dilakukan dengan statistic parametris.

- 2) Apabila $p < \alpha$ maka sebaran data penelitian tidak normal dan uji beda dua rata-rata dilakukan dengan statistic non parametris.

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui linieritas hubungan variable bebas dan variable tergantung. Imam Ghazali (2006) menyatakan jika grafik *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu (parabola, kubik) maka asumsi linieritas terpenuhi.

3.6.2. Analisa Data

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara loyalitas dengan kedisiplinan kerja pada tenaga pendidik, maka teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* (Suharsimi Arikunto, 2006). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{XY} = Angka indeks korelasi product moment
 N = Jumlah responden
 XY = Jumlah hasil perkalian antara skor loyalitas dengan kedisiplinan kerja.
 $\sum X$ = Jumlah skor variable loyalitas
 $\sum Y$ = Jumlah skor variable kedisiplinan kerja.

Perhitungan korelasi *Product Moment* dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 18.

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

4.1. Persiapan Penelitian

4.1.1. Sejarah Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun

Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun yang beralamat di Jalan Jendral Akhmad Yani Nomor 7, Kelurahan Pangongangan, Kecamatan Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur. Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun berdiri pada tanggal 14 Juli 1914 dengan nomor ijin pendirian 244/II04.3/15/SK tertanggal 2 Januari 1984. Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun berdiri atas lahan tanah seluas 1208 m², luas bangunan 117 m². Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun memiliki beberapa lembaga pendidikan yaitu Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Santo Bernardus Madiun.

Taman Kanak-kanak Santo Bernardus Madiun tahun pelajaran 2015/2016 memiliki jumlah tenaga pendidik atau guru sebesar 14 orang dan sudah meluluskan 48 siswa. Sekolah Dasar (SD) Santo Bernardus Madiun berdiri tahun 1950 dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 48526/Subs tanggal 18 Desember 1952. Sekolah Dasar (SD) Santo Bernardus dengan luas tanah 1745 m² dan luas bangunan 1228 m². Sekolah Dasar (SD) tahun pelajaran 2015/2016 dibantu oleh tenaga pendidik atau guru sebesar 22 orang,

jumlah murid 408 siswa dengan fasilitas 12 ruang kelas. Sekolah Dasar (SD) Santo Bernardus tahun pelajaran 2015/2016 telah meluluskan sebanyak 70 siswa.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Santo Bernardus berdiri tanggal 15 Januari 1949 dengan Keputusan dari Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Timur Piagam Nomor: 37682/I04.7.4/96 tanggal 11 November 1996. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Santo Bernadus berdiri dengan luas tanah 2292 m² dan luas bangunan 1068 m³ dengan 7 ruang kelas. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Santo Bernardus pada tahun pelajaran 2015/2016 dibantu tenaga pendidik atau guru sejumlah 22 orang serta jumlah sebanyak 224 siswa dan telah meluluskan sebanyak 73 siswa.

4.1.2. Visi dan Misi Karya Pendidikan Ursulin

1. Visi

Komunitas Pembelajar yang kritis, kreatif dan inovatif dalam mengintegrasikan *ilmu, iman, dan nilai-nilai kemanusiaan* seturut semangat Santa Angela.

2. Misi

- Sebagai lembaga pendidikan (*institute of education*), sekolah Ursulin menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dan terpadu, menyiapkan peserta didik ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan siap bermasyarakat.

- Sebagai komunitas pembelajar (*community of learning*), sekolah Ursulin mengembangkan potensi dan keterampilan secara kritis, kreatif dan inovatif
- Sebagai Sekolah Ursulin Indonesia (*Ursuline School in Indonesia*), sekolah Ursulin menanamkan kecintaan pada budaya, bangsa dan tanah air Indonesia dengan menghargai pluralitas budaya dan agama, serta membangun kepedulian terhadap sesama dan alam ciptaan.
- Sebagai bagian dari Ursulin Internasional (*International Ursuline*), sekolah Ursulin Indonesia meningkatkan kerja sama dengan alumni dan sekolah-sekolah Ursulin baik di Indonesia maupun di tingkat internasional, khususnya di Asia Pasifik.

4.1.3. Persiapan Alat Pengumpul Data

Penelitian ini menggunakan alat ukur 2 skala masing-masing terdiri dari sejumlah aitem yang harus dikerjakan subjek penelitian. Hasil jawaban subjek akan digunakan sebagai data penelitian yang akan dianalisis skala sebagai berikut :

4.1.3.1. Skala Loyalitas Kerja

Skala loyalitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu aspek-aspek oleh Siswanto dari Nitisemito (2002). Skala tersebut kemudian peneliti modifikasi yang bertujuan agar skala yang digunakan

dapat sesuai dengan tema dalam penelitian. Aspek-aspek yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Blue Print
Skala Kualitas Loyalitas Kerja

No	Aspek	No. Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Taat Pada Peraturan	2,4,6,8,10	12,14,16,18,20	10
2.	Tanggung jawab	22,24,26,28,30	32,34,36,38,40	10
3.	Sikap Kerja	1,3,5,7,9	11,13,15,17,19	10
4.	Pengabdian	31,33,35,37,39	41,43,45,47,49	10
5.	Kejujuran	21,23,25,27,29	42,44,46,48,50	10
Jumlah		25	25	50

4.1.3.2. Skala Kedisiplinan Kerja

Skala kedisiplinan kerja disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek dalam jurnal penelitian psikologi oleh Amriyani (2004). Skala tersebut kemudian peneliti modifikasi yang bertujuan agar skala yang digunakan dapat sesuai dengan tema dalam penelitian. Skala tersebut menggunakan aspek-aspek kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Blue Print
Skala Kedisiplinan Kerja

No	Aspek	No. Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Kepatuhan terhadap perintah	2,4,6,8,10	12,14,16,18,20	10
2.	Waktu kerja	22,24,26,28,30	32,34,36,38,40	10
3.	Kepatuhan terhadap peraturan	1,3,5,7,9	11,13,15,17,19	10
4.	Pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati	31,33,35,37,39	41,43,45,47,49	10
5.	Penggunaan waktu kerja	21,23,25,27,29	42,44,46,48,50	10
Jumlah		25	25	50

4.2. Pelaksanaan Penelitian

4.2.1. Penentuan Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga pendidik di Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

4.2.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai yaitu satu kali pengambilan data. Pada uji coba terpakai, hasil uji cobanya dari aitem-aitem yang sah langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Pembagian skala dilaksanakan mulai pada tanggal **29 Maret 2017**, pengumpulan data dilakukan dengan memberikan skala loyalitas kerja dan kedisiplinan kerja. Penelitian dengan membagikan skala loyalitas kerja dan kedisiplinan kerja secara langsung pada subjek, jumlah total keseluruhan adalah 60 eksemplar dari masing-masing skala. Setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan skoring untuk perhitungan validitas, reliabilitas, dan analisis data.

4.2.3. Pelaksanaan Skoring

Skor untuk masing-masing skala mempunyai nilai 1 sampai 4 dengan memperhatikan sifat aitem *favorable* (mendukung) dengan pilihan jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) dan skor dari 4-3-2-1. Sedangkan sifat aitem *unfavorable* (tidak mendukung) dengan pilihan jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) dan skor dari 1-2-3-4. Skor tertinggi dari masing-masing aitem adalah 4, dan nilai terendah adalah 1. Skor yang diperoleh dijumlahkan untuk masing-masing skala. Total skor dari skala yang diperoleh akan dipakai dalam analisis data.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan validitas pada skala loyalitas kerja dan kedisiplinan kerja dilakukan dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson* melalui program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows Release 18.0*. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 5% maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini, ukuran sampelnya adalah 60 responden, dan dengan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,159$.

4.3.1. Skala Loyalitas Kerja

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas skala loyalitas kerja menyatakan bahwa koefisien korelasi semua item pernyataan dengan skor total adalah lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pernyataan variable loyalitas kerja dinyatakan valid. Sehingga semua aitem-aitem yang valid sebanyak 46 butir pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator untuk mengukur variable loyalitas kerja. Koefisien validitas berkisar 0,304 sampai 0,819 dan koefisien reliabilitas = 0,941. Sebaran aitem skala yang valid dan yang gugur untuk skala loyalitas kerja disajikan pada Tabel 4.3. sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Sebaran Aitem Skala Loyalitas Kerja
Valid dan Gugur

No	Aspek	Nomer Item				Jumlah
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Taat Pada Peraturan	2,4,6,8,10	-	12,14,16,18,20	-	10
2.	Tanggung jawab	22,24,26,28	30	32,34,36,38,40	-	10
3.	Sikap Kerja	1,3,5,9	7	11,13,15,17,19	-	10
4.	Pengabdian	31,33,35,37,39	-	41,43,45,47,49	-	10
5.	Kejujuran	21,23,25,27,	29	42,44,46,50	48	10
Jumlah		22	3	24	1	50

4.3.2. Skala Kedisiplinan Kerja

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas skala kedisiplinan kerja menyatakan bahwa koefisien korelasi semua item pernyataan dengan skor total adalah lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pernyataan variable kedisiplinan kerja dinyatakan valid. Sehingga semua aitem-aitem yang valid sebanyak 45 butir pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator untuk mengukur variable kedisiplinan kerja. Koefisien validitas berkisar 0,260 sampai 0,855 dan koefisien reliabilitas = 0,946. Sebaran aitem skala yang valid dan yang gugur untuk skala kedisiplinan kerja disajikan pada Tabel 4.4. sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Sebaran Aitem Skala Kedisiplinan Kerja
Valid dan Gugur

No	Aspek	Nomor Aitem				Jumlah
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Kepatuhan terhadap perintah	2,4,6,8,10	-	12,14,16,18,20	-	10
2.	Waktu kerja	22,24,26,30	28	32,36,38	34,40	10
3.	Kepatuhan terhadap peraturan	1,3,5,9	7	11,13,15,17,19	-	10
4.	Pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati	31,33,35,37,39	-	41,45,47,49	43	10
5.	Penggunaan waktu kerja	21,23,25,27,29	-	42,44,46,48,50	-	10
Jumlah		23	2	22	3	50

4.3.3. Kesimpulan Hasil Validitas dan Reliabilitas nilai Koefisien

Kesimpulan hasil validitas dan reliabilitas nilai koefisien tabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Hasil Validitas dan Reliabilitas nilai Koefisien

No	Variabel	Validitas	Reliabilitas	Jumlah
1.	Loyalitas kerja	0,304 – 0,819	0,941	Valid 46
2.	Kedisiplinan kerja	0,260 – 0,855	0,946	Valid 45

Instrument dinyatakan reliabel jika hasil nilai *Cronbach's Alpha* $\geq r_{\text{tabel}}$. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{\text{tabel}}$, dengan demikian loyalitas kerja dan kedisiplinan kerja adalah reliabel.

4.4. Analisis Data dan Hasil

4.4.1. Uji Asumsi

4.4.1.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Metode uji digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Priyatno, 2012). Hasil uji normalitas dari skala loyalitas kerja (*independent*) diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 0,699 dan skala kedisiplinan kerja (*dependent*) diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 1,180. Nilai signifikansi (*Asymp.sig 2-tailed*) dari skala loyalitas kerja karyawan sebesar 0,713 dan skala kedisiplinan sebesar 0,123. Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran data skala loyalitas kerja dan kedisiplinan kerja diperoleh nilai signfikansi $> 0,05$, maka nilai skala tersebut telah memenuhi distribusi normal.

4.4.1.2. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja mempunyai hubungan yang searah (*linier*) secara signifikan atau tidak. Berdasarkan uji linieritas antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja diperoleh nilai signifikansi = 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,020. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja terdapat hubungan yang linier.

4.4.2. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis *product moment*, nampak bahwa besarnya koefisien korelasi antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja adalah sebesar 0,715 dengan $p = 0,000$. Karena $p < 0,01$ hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang sangat signifikan antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja, berarti semakin tinggi loyalitas kerja karyawan maka semakin tinggi pula kedisiplinan kerja tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Poerwopoespito (2004) menyatakan bahwa mempunyai loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan

dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, jujur dan disiplin dalam bekerja dalam mencapai hasil kerja yang tinggi.

4.4.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis maka diperoleh deskripsi statistik masing-masing variabel yang dapat dilihat pada Tabel 4.6. sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Loyalitas kerja	103	184	148,8	22,67
Kedisiplinan kerja	88	180	133,8	28,75

Hasil deskripsi pada tabel di atas menunjukkan variabel loyalitas kerja memiliki skor maksimal sebesar 184, skor minimal 103 dan nilai mean atau rata-rata 148,8. Hasil deskripsi variabel kedisiplinan kerja memiliki skor maksimal sebesar 180, skor minimal 88 dan nilai mean atau rata-rata 133,8. Nilai selanjutnya digunakan dalam perhitungan kategorisasi.

4.5. Kategorisasi

Kategorisasi dalam penelitian untuk mengetahui kondisi subjek dengan membuat kelas-kelas interval pengkategorian. Maksud pengukuran adalah semata-mata mendudukan subjek pada posisinya menurut

kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2003). Hasil penelitian diketahui variabel loyalitas kerja mempunyai rerata (mean) sebesar 148,8. Hal ini berarti loyalitas kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi. Variabel kedisiplinan kerja mempunyai rerata (mean) sebesar 133,8. Hal ini berarti kedisiplinan kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi. Hasil kategori dan frekuensi secara lengkap dapat dilihat Tabel 4.7. dan 4.8. sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Kategorisasi, Frekuensi, dan Prosentase Loyalitas Kerja

Skor	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)	Rerata Empirik
$46 \leq X < 74$	Sangat Rendah	0	0	
$74 \leq X < 101$	Rendah	0	0	
$101 \leq X < 129$	Sedang	14	23,3	
$129 \leq X < 156$	Tinggi	18	30,0	148,8
$156 \leq X < 184$	Sangat Tinggi	28	46,7	
J u m l a h		60	4	

Hasil frekuensi dan prosentase menunjukkan dari 60 subjek yang diteliti terdapat 28 subjek (46,7 %) memiliki loyalitas kerja dalam kategori sangat tinggi; 18 subjek (30,0 %) memiliki kategori tinggi; dan 14 subjek (23,3 %) memiliki kategori sedang, dan kategori rendah, sangat rendah tidak ditemukan dalam variabel ini.

Tabel 4.8.
Kategorisasi, Frekuensi, dan Prosentase Kedisiplinan Kerja

Skor	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)	Rerata Empirik
$45 \leq X < 72$	Sangat Rendah	0	0	
$72 \leq X < 99$	Rendah	4	6,7 %	
$99 \leq X < 126$	Sedang	26	43,3 %	
$126 \leq X < 153$	Tinggi	7	11,7 %	133,8
$153 \leq X < 184$	Sangat Tinggi	23	38,3 %	
J u m l a h		60	4	

Hasil frekuensi dan prosentase menunjukkan dari 60 subjek yang diteliti terdapat 4 subjek (6,7%) memiliki kedisiplinan kerja dalam kategori rendah; 26 subjek (43,3%) memiliki kategori sedang; 7 subjek (11,7%) memiliki kategori tinggi; 23 subjek (38,3%) memiliki kategori sangat tinggi, sedangkan kedisiplinan kerja kategori sangat rendah tidak ditemukan dalam variabel ini.

4.6. Pembahasan

Hasil penelitian tentang hubungan antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja menggunakan teknik analisis uji korelasi *product moment* dari Pearson didapatkan hasil bahwa koefisien korelasi = 0,715 dengan $P = 0,000 < 0,01$. Koefisien positif diartikan bahwa terdapat hubungan searah antara loyalitas kerja terhadap kedisiplinan kerja pada tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama

(SMP). Hal ini juga berarti semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin tinggi pula kedisiplinan kerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah loyalitas kerja karyawan maka akan semakin rendah pula kedisiplinan kerja tenaga pendidik. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Poerwopoespito (2004) menyatakan bahwa mempunyai loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, jujur dan disiplin dalam bekerja dalam mencapai hasil kerja yang tinggi.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Mudiarta, 2011). Agar memiliki loyalitas kerja, seorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Hasil penelitian juga diperoleh nilai $r = 0.715$ berada pada rentang nilai antara 0,60-0.799 dapat diartikan bahwa korelasi antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja berada pada kategori kuat (Sugiyono, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja para tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Kedisiplinan pegawai sangat berhubungan dengan loyalitas di dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dengan didasarkan pada keinginan yang kuat dalam arti penuh dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Keinginan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan ini sangat tergantung pada loyalitas pegawai tersebut (Hasibuan, 2001).

Berdasarkan kategorisasi skala loyalitas kerja diketahui memiliki rerata empirik (RE) sebesar 148,8 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 115 dengan rincian, subjek yang berada di kategori sangat tinggi sebesar 46,7% (28 subjek), subjek dalam kategori tinggi sebesar 30,0% (18 subjek), dan subjek dalam kategori sedang 23,3% (14 subjek). Sedangkan kategorisasi skala kedisiplinan kerja diketahui memiliki rerata empirik (RE) sebesar 133,8 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 112,5 dengan rincian, subjek yang berada di kategori sangat tinggi sebesar 38,3% (23 subjek), subjek dalam kategori tinggi sebesar 11,7% (7 subjek), subjek dalam kategori sedang 43,3% (26 subjek), dan subjek dalam kategori rendah 6,7% (4 subjek).

Menurut Utomo (2002) loyalitas pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan

berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Pada nilai koefisien memiliki nilai yang tinggi hal ini menunjukkan tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) telah mampu memberikan loyalitas kerja dalam hal taat peraturan, tanggungjawab, sikap kerja, pengabdian dan kejujuran sesuai aspek-aspek loyalitas menurut Saydam (2000). Hal tersebut juga didukung dengan adanya jawaban kedisiplinan kerja melalui kuesioner yang telah dilakukan peneliti, bahwa kedisiplinan kerja para tenaga pendidik sudah patuh terhadap perintah, waktu kerja, patuh terhadap peraturan, pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati dan penggunaan waktu kerja yang sepenuhnya efisien, sesuai kesimpulan aspek-aspek kedisiplinan kerja dari penelitian Amriyani (2004).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Abadih (2014) variabel loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan Bank BRI Syariah KC Bogor. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang loyalitasnya rendah atau menurun maka seharusnya perusahaan intropeksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebab karyawan yang loyal akan mudah

dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan perusahaan, akan mendukung program-program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerjasama dengan rekan kerja.