

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *Explanatory*, yaitu penelitian yang menjelaskan keterkaitan antara variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2017) dikatakan. Metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan jika masalahnya adalah penyimpangan antara apa yang seharusnya terjadi dan apa yang terjadi, antara aturan dan implementasi, antara teori dan praktik, antara rencana dan implementasi. Metode penelitian ini adalah survey dengan menyebarkan kuisioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 125 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel dengan random sampel, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan uji t. Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3.2 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek : UD Karya Jati
Lokasi Penelitian : Jl. Tirta Buana No. 12, Nglungge, Keplaksari Kec.
Peterongan, Kab. Jombang, 61419

3.3 Devinisi Operasional

3.3.1 Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

Prestasi kerja karyawan (Y)

Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau pencapaian aktual atau sesungguhnya yang dilakukan oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Mangkunegara (2017) untuk dapat mengukur prestasi kerja dari karyawan atau pegawai menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

Hasil pekerjaan didasarkan pada waktu yang tersedia, yang tidak boleh dianggap sebagai hasil saat ini, tetapi seberapa cepat pekerjaan itu dapat diselesaikan.

2) Kualitas Kerja

Hasil kualitas kerja berdasarkan standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

3) Kerja sama

Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4) Inisiatif

Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

5) Sikap Pegawai

Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.

Namun peneliti hanya menggunakan indikator dibawah ini yang digunakan untuk mengukur tingkat disiplin dari karyawan yang ada produksi UD Karya Jati, adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kerja sama
- 4) Inisiatif

3.3.2 Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1 Disiplin kerja (X1)

Sutrisno (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap suatu peraturan dan ketetapan atau prosedur kerja yang ada di suatu perusahaan. Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kemauan atau kesediaan seorang karyawan untuk menaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut sudut pandang karyawan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sutrisno (2016) Untuk dapat mengukur disiplin kerja dari karyawan di produksi UD Karya Jati menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Kesediaan

Kesediaan menyelesaikan tugas tambahan serta kesadaran karyawan tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

2) Kepatuhan terhadap pimpinan

Karyawan untuk mematuhi segala peraturan-peraturan dan keputusan pemimpin.

3) Presensi kehadiran

Tingkat kehadiran dari karyawan.

4) Tanggung jawab kerja

Wujud dari tanggung jawab kerja disini adalah kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan.

5) Ketelitian

Ketelitian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Namun peneliti hanya menggunakan indikator dibawah ini yang digunakan untuk mengukur tingkat disiplin dari karyawan yang ada produksi UD Karya Jati, adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1) Kesiediaan
- 2) Kepatuhan terhadap pimpinan
- 3) Presensi kehadiran
- 4) Ketelitian

2. *Motivasi kerja (X2)*

Siagian (2014) motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi karyawan atau seseorang untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Bangun (2012) motivasi berasal dari kata motif yang artinya adalah dorongan, dengan demikian motivasi merupakan salah satu hal yang penting karena dapat mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membangkitkan dan memotivasi seseorang untuk mewujudkan keinginan mereka sendiri, sehingga mereka dapat bertindak dan bertindak dengan cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Sedangkan menurut sudut pandang karyawan motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain yang bertujuan sebagai penggerak agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Siagian (2014) untuk dapat mengukur motivasi kerja dari karyawan atau pegawai menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari pimpinan kepada pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Daya

pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada pegawai dalam bentuk bonus.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan.

4) Membentuk Keahlian

Keahlian untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Keahlian tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki pegawai tersebut.

5) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti membuat perwujudan kesadaran akan kewajiban.

6) Membentuk keterampilan

Gunakan akal, pikiran, ide, dan kreativitas untuk membuat, mengubah, atau menjadikan sesuatu lebih bermakna untuk menghasilkan nilai dari hasil kerja.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilakukan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada.

8) Tujuan

Tindakan awal mengembangkan rencana sehingga, sekali diimplementasikan, dapat diselaraskan dengan tujuan dan target yang dinyatakan sebelumnya..

Namun peneliti hanya menggunakan indikator dibawah ini yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja dari karyawan yang ada di produksi UD Karya Jati, adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kewajiban

3.4 Kisi-kisi Indikator Penelitian

Tabel 3.1
Kisi-kisi Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Prestasi kerja karyawan (Y)	Mangkunegara (2017)	1 Banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan
	1) Kuantitas Kerja	2 Kualitas hasil dari karyawan sesuai standar
	2) Kualitas kerja	
	3) Kerja sama	

	4) Inisiatif	3 Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain 4 Karyawan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa adanya paksaan
Disiplin kerja (X1)	Sutrisno (2016) 1) Kesediaan 2) Kepatuhan terhadap pimpinan 3) Presensi kehadiran 4) Ketelitian	1. Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan 2. Mematuhi segala peraturan-peraturan dan keputusan pemimpin 3. Tingkat kehadiran dari karyawan 4. Ketelitian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
Motivasi kerja (X2)	Siagian (2014) 1) Daya Pendorong 2) Kemauan 3) Tanggung Jawab 4) Kewajiban 5) Membentuk keahlian	1 Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan 2 Karyawan berusaha mencapai kesuksesan dalam bekerja 3 Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan 4 Karyawan membuat mabel sesuai dengan ketentuan perusahaan 5 Karyawan selalu mengasah keahlian dalam membuat mabel.

3.5 Skala Pengukuran

Sugiyono (2017) Pengukuran variabel berdasarkan dari data kuantitatif yang telah diolah dari hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena variabel. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Instrument Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D

karya Sugiyono (2017)

Pada penelitian ini responden hanya dapat memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.6 Penentuan Populasi dan Sampel, serta Teknik Pengambilan Sampel

a) Penentuan populasi

Sugiyono (2017) populasi adalah semua obyek atau subyek yang terdapat di tempat penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan produksi pada UD Karya Jati yang berjumlah 125 karyawan.

b) Penentuan sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Sugiyono (2011) simple random sampling adalah pengambilan sampel dari semua anggota populasi yang secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

c) Teknik pengambilan sampel

Sugiyono (2017) untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sebesar 10%

Perhitungan sampel

$$n = \frac{125}{1 + 125 (10\%^2)}$$

$$n = \frac{125}{1 + 1,25}$$

$$n = 55,556$$

Jadi dari perhitungan diatas sampel yang dapat diambil adalah sebanyak 56 karyawan.

3.7 Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data

a. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket), wawancara, dan pengamatan langsung (observasi).
- 2 Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang berkaitan dengan obyek penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi literatur dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah dan informasi di Internet untuk mendukung penelitian ini.

b. Sugiyono (2017) Teknik Pengumpulan yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Kuesioner / Angket

Kuesioner ini disusun secara terstruktur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari responden.

3. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada karyawan dan pimpinan perusahaan.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2017) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila r hitung $> 0,3$. Uji validitas menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut:

Rumus :

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

keterangan:

r = korelasi

X = skor item X

Y = skor item Y

N = banyaknya sampel dalam penelitian

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Responden

Variabel	No. Item	Koefisien korelasi	r kritis	Kesimpulan
Prestasi kerja	1.	0,741	0,3	Valid
	2.	0,719	0,3	Valid
	3.	0,681	0,3	Valid
	4.	0,569	0,3	Valid
Disiplin kerja	1.	0,663	0,3	Valid
	2.	0,730	0,3	Valid
	3.	0,729	0,3	Valid
	4.	0,680	0,3	Valid
Motivasi kerja	1.	0,714	0,3	Valid
	2.	0,781	0,3	Valid
	3.	0,628	0,3	Valid
	4.	0,604	0,3	Valid
	5.	0,417	0,3	Valid

Sumber: data yang diolah dari program SPSS versi 21

Dari pengujian diatas tampak semua item variabel yang terdiri dari Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Prestasi kerja (Y) memiliki r

hitung $> (0,3)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel penelitian adalah valid. Sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian dan pengujian lebih lanjut.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang berbentuk *multiple choice* (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka suatu variable dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Suharsimi, 2006).

Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^a}{\alpha_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas intrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \alpha_b^a$ = varian total

α_1^2 = jumlah variabel butir atau item

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian

Variabel	Nilai Croanbach alpha	r standart	Kesimpulan
Prestasi kerja (Y)	0,841	0,6	Reliable
Disiplin kerja (X1)	0,654	0,6	Reliable
Motivasi kerja (X2)	0,607	0,6	Reliable

Sumber: data yang diolah dari program SPSS versi 21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai koefisien alpha croanbach > 0,6. Jadi keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel reliabel (handal) atau dapat diandalkan.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis deskriptif

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja. Dalam analisis ini menggunakan rumus dengan skor tertinggi 5 dan terendah adalah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah katagori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{1}$$

$$\frac{5}{6} = 0,8$$

Rentan interval skor yaitu 0,8, artinya criteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut :

- >1,0 – 1,8 = Rendah Sekali
- 1,9 – 2,6 = Rendah
- 2,7 – 3,4 = Cukup
- 3,5 – 4,2 = Tinggi
- 4,3 – 5,0 = Sangat Tinggi

3.9.2 Regresi regresi berganda

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

\hat{Y} = prestasi kerja karyawan

a = Konstanta

b1= Koefisien regresi variabel disiplin kerja

b2 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

x_1 = Disiplin kerja

x_2 = Motivasi kerja

e = error

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas Data

Gujarati dalam Tanjung (2015) Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah, dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data memanjang di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ghozali (2018) dalam penelitian ini, uji normalitas Probability Plot (P.P Plot). Suatu variabel dapat dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah mengikuti garis diagonal.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoscedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilihat dari grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di standardized.

3.10.3 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *varianceinflation factor (VIF)*. Tolerance mengukur variabilitas beberapa variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tertinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat multikolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Ghozali (2018) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan nilai standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Untuk hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan apabila probabilitas signifikan $<0,05$, maka Hipotesis diterima, namun jika probabilitas signifikan $>0,05$, maka Hipotesis ditolak..

3.11.2 Uji koefisien determinasi (R^2)

Ghozali (2018) Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah berarti bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan dalam variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model, setiap variabel independen tambahan, R^2 harus meningkatkan apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Inilah

sebabnya mengapa banyak peneliti merekomendasikan menggunakan nilai Adjust R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik.