

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini adalah penelitian explanatory research yaitu riset yang dirancang untuk menilai pengaruh antara variabel independen yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Salco. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yakni penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif, kemudian uji hipotesis menggunakan uji t dan uji koefisien determinan ( $R^2$ ) yang di olah dan di uji menggunakan bantuan SPSS.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi di PT. Salco. Berikut jumlah karyawan bagian produksi:

**Tabel 3. 1. Jumlah Karyawan PT. Salco**

<b>No.</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Operator Produksi	26
2	Press Bahan	7
3	Quality Control	9
4	Cutting (Pemotongan)	7
<b>Total</b>		<b>49</b>

*Sumber : HRD PT. Salco (2020)*

### **3.2.2 Sampel**

Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka peneliti melakukan pengumpulan data pada obyek tertentu. Dalam penelitian ini, semua populasi ditetapkan sebagai sampel atau sampel jenuh (secara sensus), sebab populasi yang terdapat pada obyek penelitian ini kurang dari 100 orang. Dengan demikian semua karyawan bagian produksi akan diteliti yaitu sebanyak 49 orang tersebut.

### **3.3 Obyek dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1 Obyek Penelitian**

Lokasi penelitian ini di PT. Salco yang beralamatkan di Jl. Raya Sumobito KM 2, Dsn. Betek Barat, Ds. Betek, Kec. Mojoagung, Kab. Jombang, Jawa Timur, Indonesia 61482. Email : pt.salco@yahoo.com. Sedangkan waktu penelitian yang dilakukan adalah tanggal 05 Maret sampai dengan tanggal 05 Mei 2020.

### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

#### ***3.3.2.1 Data Primer***

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh peneliti secara langsung. Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner pada karyawan yang bekerja di PT. Salco.

#### ***3.3.2.2 Data Sekunder***

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder diperoleh dari pengumpulan data yang di dapat pada penelitian terdahulu, referensi, studi keputakaan, adapun pendukung lainnya ialah dokumen dari obyek penelitian yaitu data target dan realisasi produksi dan data rekapitulasi keterlambatan karyawan PT. Salco.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Angket

Angket ini di susun terstruktur untuk menjaring data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langung dari seluruh karyawan sebagai data primer.

2. Observasi

Pengamatan langsung dilokasi penelitian yang fungsinya untuk mendapatkan data sekunder untuk mengamati data primer.

### 3. Dokumentasi

Pengumpulan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian.

### 4. Wawancara

Melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait dalam perolehan informasi tentang data yang diperlukan.

## **3.5 Variabel, Operasional, dan Skala Pengukuran**

### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yakni meliputi Disiplin Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### **3.5.2 Definisi Operasional**

#### A. Variabel independen

##### 1) Disiplin kerja (X1)

Mengacu konsep yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan PT. Salco dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2011) Indikator disiplin kerja adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

## 2) Kepuasan Kerja (X2)

Mengacu konsep yang dikemukakan oleh Siagian (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan PT. Salco baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Indikator Kepuasan Kerja menurut Luhtans (2006) adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Atasan
3. Rekan kerja
4. Promosi
5. Gaji/Upah

## B. Variabel Dependen

### 1) Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu konsep yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Salco dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Amstrong dan Baron (2006) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Tabel 3. 2. Kisi-kisi Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	Taata terhadap aturan waktu	Karyawan berangkat kerja tepat waktu	Sutrisno (2011)
		Karyawan istirahat kerjatepat waktu	
		Karyawan pulang kerja tepat waktu	
	Taata terhadap peraturan perusahaan	Karyawan berpakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	
		Karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan	
	Taata terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	
		Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diberikan	
		Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	
	Taata terhadap peraturan lainnya diperusahaan	Karyawan tidak melakukan pelanggaran yang ada di dalam perusahaan	
	Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan itu sendiri	
Pekerjaan yang di rasa menyenangkan			
Atasan		Bantuan dari atasan	
		Atasan yang berhubungan baik dengan karyawan	
Rekan kerja		Hubungan yang baik dengan rekan kerja	
		Kerjasama dengan rekan kerja yang baik	
Promosi		Adanya promosi jika kinerja tinggi	
Gaji/Upah		Gaji/Upah yang didapat sesuai dengan UMK	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai standart	Armstrong dan Baron (2006)
	Kuantitas	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan	
	Pelaksanaan Tugas	Kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara akurat	
	Tanggung Jawab	Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	

### 3.5.3 Skala Pengukuran

Daftar pertanyaan yang di susun secara terstruktur dan disebarakan pada responden, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan. Skala pengukuran dengan skala Likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Penelitian ini menggunakan sejumlah skor 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. berikut adalah tabel skala Likert yang akan digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 3. 3. Skala Pengukuran Variabel**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

*Sumber : Sugiyono (2014)*

Pada penelitian ini responden diharapkan 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 Uji Coba Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2014) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan 31 program SPSS (*Statistical Package For Sosial Sciences*). Cara untuk mengukur validitas menggunakan rumus *Person Correlation* sebagai berikut:

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Product Moment antara Disiplin Kerja dan Kinerja

Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

X = Skor tiap item

Y = Total nilai untuk setiap variabel yang diteliti

N = Jumlah subjek yang akan diteliti

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Corrected Item Total Correlation*. Perhitungan uji validitas tersebut menggunakan bantuan SPSS for Windows 25.

**Tabel 3. 4. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Batas Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,693	0,30	Valid
X1.2	0,655	0,30	Valid
X1.3	0,540	0,30	Valid
X1.4	0,548	0,30	Valid
X1.5	0,570	0,30	Valid
X1.6	0,573	0,30	Valid
X1.7	0,365	0,30	Valid
X1.8	0,599	0,30	Valid
X1.9	0,381	0,30	Valid

*Sumber : Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Menggunakan SPSS 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 3.4 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja diperoleh dari nilai korelasi lebih besar dari nilai koefisien, hal ini berarti semua variabel adalah valid.

**Tabel 3. 5. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Batas Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,554	0,30	Valid
X2.2	0,590	0,30	Valid
X2.3	0,457	0,30	Valid
X2.4	0,474	0,30	Valid
X2.5	0,680	0,30	Valid
X2.6	0,671	0,30	Valid
X2.7	0,815	0,30	Valid
X2.8	0,631	0,30	Valid

*Sumber : Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Menggunakan SPSS 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 3.5 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja diperoleh dari nilai korelasi lebih besar dari nilai koefisien, hal ini berarti semua variabel adalah valid.

**Tabel 3. 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Nilai Korelasi	Batas Korelasi	Keterangan
X3.1	0,785	0,30	Valid
X3.2	0,334	0,30	Valid
X3.3	0,565	0,30	Valid
X3.4	0,783	0,30	Valid

*Sumber : Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Menggunakan SPSS 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 3.6 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja diperoleh dari nilai korelasi lebih besar dari nilai koefisien, hal ini berarti semua variabel adalah valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kesetabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel begitu sebaliknya, dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004) :

$$R_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma^2 b$  = Jumlah varian butir

$\sigma \tau^2$  = Varian total

**Tabel 3. 7. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Disiplin Kerja	0,786	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,816	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,683	0,6	Reliabel

*Sumber : Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Menggunakan SPSS 25 (2020)*

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan reliabel karena dapat dilihat dari Cronbach alpha  $> 0,6$ . Dengan ini maka variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach alpha  $0,786 > 0,6$  maka dikatakan reliabel, variabel kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach alpha sebesar  $0,816 > 0,6$  maka dikatakan reliabel dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach alpha sebesar  $0,683 > 0,6$  , maka dapat dikatakan reliabel. Jadi ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisa Deskriptif item variabel terdiri 5 item pernyataan dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Rentang skor} = 0,8$$

Sehingga menurut Sudjana (2005) interpretasi skor sebagai berikut :

- 1) 1,0 – 1,8 = Sangat Rendah
- 2) >1,9 - 2,6 = Rendah
- 3) >2,7 - 3,4 = Sedang

- 4)  $>3,5 - 4,2 =$  Tinggi  
 5)  $>4,3 - 5,0 =$  Sangat Tinggi

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen (Ferdinand, 2014). Pada analisis regresi linier berganda, variabel X (independen) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel Y (dependen) harus lebih dari 1 variabel. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Menurut Hasan (2010) berdasarkan variabel di atas, maka rumus regresi linier bergandanya adalah :

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

$y$  = Variabel terikat, yaitu dalam penelitian ini Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstantan

$X_1, X_2$  = Variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)

$\beta_1, \beta_2$  = Parameter (koefisien) regresi

$\varepsilon$  = Variabel random error/galat/variabel pengganggu (disturbance term)

### **3.7.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.3.1. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik-test (uji parametrik) adalah data yang harus memiliki distribusi normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Ghozali A. , 2006), menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.7.3.2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari 1. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF.

#### **3.7.3.3. Uji Heterokedatisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada garis scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah distandarizet (Ghozali A. , 2006).

#### **3.7.3.4 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi dalam konsep regresi linear berarti komponen errornya berkorelasi berdasarkan urutan waktu (pada data berskala), urutan ruang (pada data tampang lintang) atau korelasi pada dirinya sendiri (Setiawan & Kusriani, 2010). Penelitian ini dalam menguji Autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen. Apabila nilai Durbin-Watson (d) lebih besar daripada batas atas (dU) dan lebih kecil dari nilai 4-dU, maka dapat dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

#### **3.7.4. Uji Hipotesis**

##### **3.7.4.1. Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

- a) Jika  $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$ , maka hipotesis diterima, dan jika  $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$  maka hipotesis ditolak.
- b) Jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima dan jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka hipotesis ditolak.

#### **3.7.4.2. Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien Determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali I. , 2005).