

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi pada karyawan UD. FIANS FRAME.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu(Sugiyono, 2013), pengambilan sample menggunakan teknik Sampling dengan metode Sampel, Jenuh (Sugiyono, 2013). dikenal , dengan istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan sebagai penguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai perilaku, obyek, orang atau kejadian.

Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden pada karyawan UD. FIANS FRAME dan teknik analisis data regresi linier berganda, analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kinerja karyawan yang dipengaruhi disiplin kerja dan komitmen organisasi. Analisis

regresi berganda digunakan apabila memiliki dua variabel independen (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian ini menggunakan program statistic SPSS 26 for windows agar mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan data tersebut di interpretasikan dan dilakukan analisis terhadapnya.

3.2 Lokasi Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di UD. FIANS FRAME Dsn. Banggle Ds. Dapurkejambon kec. Jombang.nwaktu penelitian yang direncanakan untuk penelitian ini yaitu dari bulan Maret sampai dengan Agustus.

3.3 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga variabel dari variable independen yaitu kinerja karyawan (Y) serta dua variabel independen Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2). Definisi operasional dari ketiga variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Terdapat empat Indikator dalam Kinerja Karyawan (Bangun (2012) yaitu :

enurut Bangun (2012) kinerja karyawan dapat diukur melalui:

a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang sesuai standar pekerjaan di UD. FIANS FRAME.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan karyawan UD. FIANS FRAME.

c. Ketepatan waktu

Karyawan UD. FIANS FRAME dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

d. Kehadiran

Karyawan UD. FIANS FRAME mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan kerja sama

Karyawan UD. FIANS FRAME mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama.

2. **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan salah satu bentuk perilaku manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi berbagai persyaratan regulasi, atau semacam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan karakter karyawan UD. FIANS FRAME sehingga dapat berperilaku dengan tulus.

Menurut (Sutrisno, 2019) indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

- a. Ketaatan karyawan UD. FIANS FRAME dalam peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat karyawan.
- b. Ketaatan karyawan UD. FIANS FRAME dalam peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Ketaatan karyawan UD. FIANS FRAME dalam peraturan cara-cara melaksanakan pekerjaan.
- d. Ketaatan UD. FIANS FRAME dalam peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan.

3. Komitmen Organisasi

(Judge,2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi merupakan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Menurut (Kharis, 2010) indikator-indikator komitmen organisasi adalah :

a. Kemauan karyawan

Karyawan UD. FIANS FRAME yang mempunyai rasa peduli dalam memegang komitmen.

b. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga karyawan UD. FIANS FRAME pada organisasi mempunyai tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan rasa setia.

c. Kesetiaan karyawan

Karyawan UD. FIANS FRAME yang memiliki suatu rasa setia pada setiap karyawan maka akan timbul sikap loyalitas dan tentunya akan memegang komitmen dalam organisasi.

Table 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Butir
1	Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah pekerjaan	Karyawan UD. FIANS FRAME mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan
		Kualitas pekerjaan	Karyawan UD. FIANS FRAME mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan
		Ketepatan waktu	Karyawan UD. FIANS FRAME mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		Kehadiran	Karyawan UD. FIANS FRAME selalu hadir tepat waktu.
		Kemampuan kerja sama	Karyawan UD. FIANS FRAME mampu bekerjasama (teamwork) dengan rekan kerja
2	Disiplin Kerja (X1)	Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.	Karyawan UD. FIANS FRAME masuk pukul 07.00 dan istirahat pukul 12.00
		Peraturan dasar tentang berpakaian	Karyawan UD. FIANS FRAME ini mengenakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah ditentukan.
		Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan	Karyawan UD. FIANS FRAME mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur
		Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan	Karyawan UD. FIANS FRAME tidak boleh mengoperasikan handphone saat pekerjaan belum selesai
3	Komitmen Organisasi (X2)	Kemauan Karyawan	Ketersediaan karyawan UD. FIANS FRAME dalam memegang komitmen terhadap organisasi

		Kebanggaan Karyawan	Rasa bangga karyawan karena sudah bekerja di UD. FIANS FRAME
		Kesetiaan karyawan	Loyalitas karyawan terhadap karyawan di UD. FIANS FRAME

Sumber : Sutrisno (2019), Moheriono (2012), Kharis (2010)

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau beberapa kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor untuk digunakan jawaban yang akan dipilih. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Table 3.2 Scoring Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono, 2013)

3.5 Penentuan Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Dengan memiliki kualitas juga karakteristik tertentu yang dipastikan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek merupakan pengertian dari populasi (Sugiyono, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. FIANS FRAME dengan jumlah 51 karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 responden yang bekerja paa UD. FIANS FRAME.

3.6 Jenis , Sumber Data Dan Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan Data yang diperoleh langsung dari sumber objek penelitian. Data primer dari penelitian ini diperoleh langsung dengan cara membagikan kuesioner atau angket ke paa responden.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari referensi lain seperti buku, jurnal penelitian dan skripsi yang telah ada.

3. Metode pengumpulan data

a. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang berisikan pernyataan yang sudah disediakan jawabannya, daftar pernyataan ini harus sesuai dengan yang diteliti, dan memperoleh data berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan. Skala yang digunakan adalah skala likert dimana skala yang berisi lima tingkatan nilai untuk mewakili responden.

b. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumentasi asli, jurnal, buku, dan internet merupakan dokumentasi asli yang memiliki hubungan dengan penelitian serta data-data mengenai UD. FIANS FRAME.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Sugiyono, 2013)

Instrumen penelitian digunakan apabila suatu angket telah diuji dengan menggunakan uji validitas. Mengukur korelasi antar variabel atau item atas skor total variabel dengan melakukan uji validitas apabila skor semua item yang tersusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan total skor (Sugiyono, 2013). Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika r hitung $<$ 0,3, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21 maka dijelaskan rumus dibawah ini :

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

X = Skor satu item pertanyaan

Y = Jumlah skor item pertanyaan

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden.

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas

No item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0.778	0,3	valid
2		0.831	0,3	valid
3		0.781	0,3	valid
4		0.810	0,3	valid
1	Komitmen Organisasi (X2)	0.800	0,3	valid
2		0.838	0,3	valid
3		0.739	0,3	valid
1	Kinerja (Y)	0.589	0,3	valid
2		0.924	0,3	valid
3		0.900	0,3	valid
4		0.614	0,3	valid
5		0.909	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $> 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner ini dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013)

Untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten atau tidaknya yaitu dengan cara menerapkan uji reliabilitas, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan formula Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 untuk menguji reliabilitas instrument (Sugiyono,

2013). Instrumen yang digunakan dapat dikatakan *reliable* pada suatu variabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Adapun Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas kuisioner ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha, yaitu :

- c. Apabila koefisien Cronbach Alpha \geq taraf 0,60 maka kuisioner tersebut reliabel.
- d. Apabila koefisien Cronbach Alpha < taraf 0,60 maka kuisioner tersebut tidak reliabel Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha (Sugiyono 2012).

Dengan Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_2 j}{s_2 x} \right)$$

Keterangan :

α : Koefisien reliabilitas alpha

k : Jumlah item

Sj : Varians responden untuk item 1

Sx : Jumlah varians skor total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,812	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,704	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,861	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima. Untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan menurut (Sudjana, 2015) sebagai berikut:

$$Rentangskor = \frac{nilaiskortertertinggi - nilaiskorterendah}{jumlahkategori}$$

Intepretasi skor :

1,0 – 1,8 = Sangat tidak setuju

1,9 – 2,6 = Tidak setuju

2,7 – 3,4 = Netral

3,5 – 4,2 = Setuju

4,3 – 5,0 = Sangat setuju

Keterangan :

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi. Analisis regresi berganda ini digunakan apabila memiliki 2 variabel independen (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini menggunakan program statistik SPSS 21 *for windows* dimana untuk mempermudah dalam proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan *output* berupa hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis baru dapat diambil kesimpulan hasil dari penelitian tersebut.

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan UD. FIANS FRAME. Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi. Model hubungan kinerja karyawan dengan beberapa variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Komitmen Organisasi

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar memperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini menyaratkan uji asumsi terhadap data meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistic ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic.

- a. Metode grafik yang terjamin adalah dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kuantitatif dari distribusi normal. Distribusi normal membuat satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Metode statistik adalah uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov smirnow*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data

dilakukan dengan cara melihat nilai yang signifikan variabel, apabila signifikan lebih besar dari alpha 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independent). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2013).

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*variance inflation factor*) serta toleransinya. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleran tidak kurang 0,1 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas, kemudian apabila VIF berskala dibawah 10 dan nilai toleran mendekati 1, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2013). Apabila didalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastitas

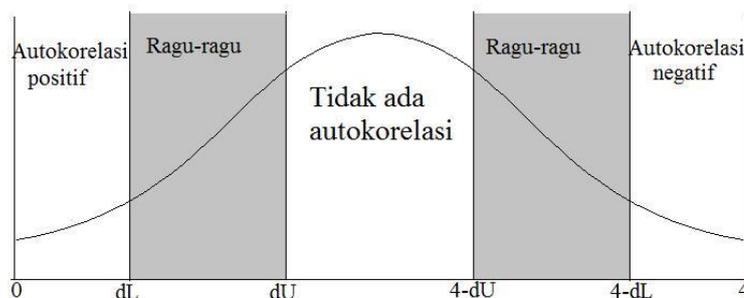
Uji heteroskedastitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut dengan heteroskedastitas (Ghozali, 2013).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) dengan residualnya. Adapun dasar sebagai analisisnya adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*. Autokorelasi adalah korelasi time series (lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan cara menggunakan nilai DW (*Durbin Watson*) dengan kriteria pengambilan jika D-W sama dengan dua, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas), jika nilai D-W terletak diantara dU dan 4-dU maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Ghozali, 2012).



3.8.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan dalam menguji secara signifikan pengaruh parsial antara variabel X dan Y, apakah variabel Y (Kinerja Karyawan) benar dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2 (Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi) secara terpisah atau secara parsial (Sugiyono, 2013). Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa dalam kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen meberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi
 R^2 = Koefisien Korelasi