**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2013), merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengumpulan data dilapangan, sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan

Skala pengukuran yang digunakan skala likert, metode pengumpulan data dengan cara wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji R2) dan diolah dengan menggunakan SPSS.**”**

* 1. **“Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian”**

“Penelitian ini dilakukan di P.G Tjoekir Jombang dengan jangka waktu penelitian selama 3 bulan dimulai dari tanggal 29 Mei 2018 sampai 29 Agustus 2018. Dan objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PG Tjoekir Jombang.

**3.3**“**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional”**

**3.3.1 Variabel Penelitian**

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel independennya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Agar konsep dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasikan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai.

**3.3.2 Definisi Operasional**

1. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu hasil akhir kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Indikator-indikator Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) antara lain:

1. Kualitas, seberapa baik karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
2. Kuantitas, banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan yang dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus yang dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh seorang pegawai mampu melaksanakan tanggung jawab/tugas dengan akurat dan dapat selesai tepat waktu.
4. Tanggung Jawab, kewajiban dan kesadaran seorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
5. Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu sikap ketaatan karyawan terhadap seluruh peraturan perusahaan. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai (2011) antara lain:

1. Kehadiran.

Kedatangan seseorang atau sekumpulan orang pada suatu tempat.

1. Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Karyawan yang memiliki sifat taat pada peraturan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan selalu mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan

1. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan wajib memiliki kewaspadaan tinggi, selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja

1. Bekerja Etis

Bersikap baik dalam melakukan pekerjaan.

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan pada karyawan agar mereka bisa mempunyai semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya agar kinerja perusahaan dapat meningkat, menurut Maslow dalam Solihin (2014) indikator motivasi kerja terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*) yang mencakup kebutuhan dasar untuk bertahan hidup seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, kebutuhan seksual dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) merupakan kebutuhan untuk memperoleh rasa aman atau terlindungi dari sebagai bentuk bahaya, ancaman, dan kekerasan fisik maupun mental.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk diterima oleh lingkungannya termasuk kedalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai dan kebutuhan untuk mengembangkan persahabatan.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pihak lain. Termasuk dalam kategori kebutuhan ini misalnya kebutuhan otonomi, status dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualication needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan diri sendiri sesuai dengan apa yang diinginkan oleh diri sendiri dan bukan hanya mewujudkan diri seperti yang diinginkan orang lain.

**Tabel 3.1 kisi-kisi indikator**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Kisi-kisi pertanyaan  | sumber |
| Disiplin Kerja  | Kehadiran | 1. karyawan datang tepat waktu | Rivai (2011) |
| Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja | 2. karyawan mentaati peraturan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.3. karyawan dapat memenuhi kewajiban yang sudah dibebankan. |
| Tingkat kewaspadaan tinggi | 4. karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti dan penuh perhitungan. |
| Bekerja etis | 5. karyawan bersikap sopan saat melakukan pekerjaan. |
| MotivasiKerja (X2) | Kebutuhan yang bersifat fisiologis | 6. bekerja untuk memenuhi kebutuhan. | Solihin (2014) |
| Kebutuhan rasa aman | 7 keamanan karyawan dijamin dengan baik oleh perusahaan. |
| Kebutuhan sosial | 8. berhubungan baik dengan rekan kerja |
| Kebutuhan akan harga diri | 9. karyawan merasa bangga akan pengakuan dari pimpinan. |

Dilanjutkan................

Lanjutan tabel 3.1.............

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Aktualisasi diri | 10. perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berprestasi.11. karyawan merasa puas dengan jabatan yang diterima |  |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas  | 12. karyawan mampu bekerja sesuai standar perusahaan. | Mangkunegara(2009) |
| Kuantitas  | 13. karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target. |
| Pelaksanaan tugas | 14. karyawan mampu melaksanakan tugas tepat waktu |
| Tanggung jawab | 15. karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. |
| Sumber: data diolah peneliti 2018 |

**3.4 Skala Pengukuran**

Jenis skala yang digunakan untuk meneliti yaitu”skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dalam persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”Sugiyono (2014). Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang sama menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner.

Dalam pengukuran jawaban responden dalam pengisian”angket kinerja karyawan diukur”dengan menggunakan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Instrument Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pernyataan** | **Skor** |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Netral (N) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |

Sumber : Sugiyono (2014)

Instrument penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu *valid* dan *realiable.*Untuk mengetahui validitas dan reabilitas angket perlu dilakukan pengujian atas angket dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Karena validitas dan reabilitas ini bertujuan untuk”menguji apakah angket yang disebarkan untuk mendapatkan”data penelitian adalah”*valid* atau *reliable*, maka untuk itu”penulis juga akan melakukan uji ini terhadap instrument penelitian.

* 1. **Uji Instrumen**

**3.5.1 Uji validitas**

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata r hitung dengan r tabel, jika r hitung >0,3 r kritis maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < 0,3 r kritis maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid menurut Sugiyono (2013).

**Tabel 3.3 uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item pernyataan | Validitas | keterangan |
| Korelasi (r) | r kritis | Valid |
| X1 | X1.1 | 0,761 | 0,3 | Valid |
| X1.2 | 0,831 | 0,3 | Valid |
| X1.3 | 0,766 | 0,3 | Valid |
| X1.4 | 0,671 | 0,3 | Valid |
| X1.5 | 0,842 | 0,3 | Valid |
| X2 | X2.1 | 0,711 | 0,3 | Valid |
| X2.2 | 0,803 | 0,3 | Valid |
| X2.3 | 0,665 | 0,3 | Valid |
|  | X2.4 | 0,595 | 0,3 | Valid |
| X2.5 | 0,707 | 0,3 | Valid |
| X2.6 | 0,731 | 0,3 | Valid |
| Y | Y1.1 | 0,794 | 0,3 | Valid |
| Y1.2 | 0,715 | 0,3 | Valid |
| Y1.3 | 0,666 | 0,3 | Valid |
| Y1.4 | 0,598 | 0,3 | Valid |

 Sumber: data primer diolah 2018

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung > 0,3. Sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid.

**3.5.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten.”Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Alpa Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai *Alpa Cronbach* hasil perhitungan > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
2. Jika nilai *Alpa Cronbach* hasil perhitungan < 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel Ghozali (2012).

Tabel 3.4 Uji Reliabel Variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Realibilitas | Keterangan |
| Koefisien alpha | Angka kritis |
| Disiplin Kerja (X1) | 0,835 | 0,6 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,788 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (X2) | 0,644 | 0,6 | Reliabel  |

Sumber: data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument yang digunakan dinyatakan reliabel untuk mengukur masing-masing variabel.

**3.6 Populasi dan Sampel**

**3.6.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PG Tjoekir yang berjumlah 450 orang.

**3.6.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2014),”sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki”oleh populasi tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di P.G Tjoekir yang berjumlah 450 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\frac{N}{1(1+Ne^{2})}$$

Keterangan:

$n$ = Ukuran sampel

$N$ = Ukuran Populasi

$e$ = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi sebesar 10%

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 450 karyawan tetap bagian produksi sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

n =$\frac{N}{1+Ne²}$

n = $\frac{450}{1+450(10\%)²}$

n = $\frac{450}{1+450(0,01)}$

n = $\frac{450}{5,5}$

= 81,818

Dari analisis perhitungan diatas mendapatkan hasil sebesar 81,818 dan apabila dibulatkan maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 karyawan bagian produksi pada PG Tjoekiryang digunakan. dalam pengambilan sampel adalah *simple random sampling* (sederhana) karena dalam pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sugiyono (2013)

**3.7 Jenis Data dan Sumber Data**

Dalam memperoleh data penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Berikut adalah penjelasan dari kedua jenis data tersebut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau data yang bersumber dari informasi yang diperoleh melalui angket dengan para responden dilokasi penelitian sehubungan dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah angket yang disebarkan ke karyawan bagian pengolahan.

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, catatan dan dokumen atau literatur, serta bacaan lain yang dijadikan teori dalam menganalisis data yang ditentukan.

**3.8 Metode pengumpulan data**

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014),”kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi”beberapa pertanyaan atau penyataan”tertulis kepada responden”untuk dijawabnya.

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan”metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari dokumen yang dapat menunjang penelitian yang dilakukan, seperti buku atau internet. Dokumen merupakan”catatan mengenai peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengumpulkan catatan mengenai peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti”mengumpulkan dokumen yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari. Dokumentasi ini”digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian.

3. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawablangsung dengan pihak-pihak yag terlibat langsung dan berkompeten dengan permasalah yang penulis teliti.

4. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian

**3.9 Teknik Analisis Data**

**3.9.1 Analisis Deskriptif**

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2011), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasijawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Skor tertinggi – skor terendah

jumlah kategori

=5 – 1

5

=0,8

Sehingga interprestasi skor sebagai berikut :

1. 1,0 – 1,8 = Sangat buruk
2. 1,81– 2,6 = Buruk
3. 2,61– 3,4 = Cukup
4. 3,41 – 4,2 = Baik
5. 4,21 – 5,0 = Sangat baik

Sumber : Sudjana (2005)

**3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi Sugiyono (2010).

Persamaan regresi berganda tersebut menggunakan rumus :

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 =Disiplin kerja

X2 = Motivasi kerja

β = Koefisien Regresi

e = Error

**3.10 Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

**3.10.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal menurut Ghozali (2009) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

1. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normal.

**3.10.2Uji Heteroskedastisitas**

Bertujuan untuk menguji”apakah”dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari”residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah”heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik *Scatter Plot* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak”terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada”diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas.

**3.10.3 Uji Multikolinieritas**

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam”model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan *Variance Influence Factor*”(VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1 maka dapat disimpilkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

**3.10.4 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*.”Autokorelasi merupakan korelasi time series (lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (*Durbin Watson*)”dengan kriteria pengambilan jika D – W sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of tumb* (aturan ringkas), jika nilai D – w diantara 1,5 – 2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi Ghozali (2012).

**3.11 Uji Hipotesis**

**3.11.1 Uji t (Parsial)**

Uji parsial (*t test*) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel”*independent* yaitu kinerja karyawanterhadap variabel *dependen*, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Tahap-tahap pengujiannya adalah :

1. Merumuskan hipotesis
2. Menentukan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5%.
3. Menentukan keputusan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :
4. Dikatakan signifikan bila nilai mutlak t hitung > t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.
5. Dikatakan tidak signifikan bila nilai t hitung < t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

**3.11.2 Koefisien Determinasi (R2)**

Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien deterinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat menurut Ghozali (2009).