

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini dimaksudkan untuk memahami hubungan antara setidaknya dua faktor pemeriksaan dimana dalam penelitian ini penulis akan memahami dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Metodologi yang digunakan didalam penelitian ini yakni kuantitatif.

Studi ini dilakukan di Pabrik Tahu Bongkot Peterongan Jombang, melibatkan 32 partisipan. Variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional didalam penelitian ini meliputi :

1. Disiplin Kerja (X1)

Merupakan suatu kesediaan karyawan dalam hal mematuhi norma yang berlaku dan menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun indikatornya yakni sebagai berikut ini:

a. Taat terhadap aturan waktu

Sejauh mana seseorang mengikuti jadwal kerja mereka, yang mencakup waktu kedatangan, pulang, dan istirahat sesuai dengan kebijakan perusahaan, menunjukkan kepatuhan terhadap waktu.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Seseorang dapat menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dengan berpakaian dan berperilaku profesional saat bekerja.

c. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lain contohnya mencakup ketentuan mengenai tindakan yang diizinkan dan dilarang bagi para karyawan di lingkungan perusahaan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Sesuatu yang mencakup dorongan baik dari diri sendiri maupun dari pihak lain, untuk meningkatkan dedikasi kerja di lingkungan perusahaan.

Beberapa indikatornya adalah:

a. Daya pendorong

Kegembiraan yang diberikan oleh inisiatif organisasi kepada pekerja untuk meyakinkan perwakilan sehingga pameran perwakilan menjadi lebih baik. Penghiburan dapat dilakukan dalam banyak bentuk, salah satunya dapat berupa kompensasi bagi pekerja sebagai imbalan.

b. Kemaunan

Dorongan serta kemaunan pada tiap individu guna membentuk dan meralisasikan diri, dalam artian megembangkan semua bakat dan kemampuan dan meningkatkan nilai kehidupan.

c. Tanggung Jawab

Mengandung arti melakukan pergolakan dalam keakraban dengan komitmen. Keakraban individu dengan perilaku atau aktivitas, baik yang disengaja maupun tidak terduga.

d. Kewajiban

Menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh orang atau organisasi adalah tanggung jawab setiap orang.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tingkat keberhasilan karyawan/pegawai dalam melakukan tugas dengan kemampuan yang dimiliki dalam rangka mencapai target yang sudah ditetapkan disebut sebagai kinerja karyawan. Adapun indikator-indikator tersebut diantaranya:

a. Kualitas

Standar sifat pekerjaan yang disampaikan harus terlihat dari segi ketepatan dan kerapian pekerjaan, kemampuan dan kapasitasnya.

b. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah alasan seorang pekerja dalam menyelesaikan suatu barang dan administrasi yang di perhatikan.

d. Kerjasama

Kolaborasi adalah kemampuan seorang anggota untuk bekerjasama dengan rekan-rekannya dalam menyelesaikan suatu tugas.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Kisi-kisi pernyataan
Kinerja karyawan (Mathis dan Jackson 2008)	1. Kuallitas kerja	1. Pegawai dapat menghasilkan produk dengan mematuhi standar yang telah ditetapkan
	2. Kuantiti kerja	2. Pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan
	3. Waktu kerja	3. Pegawai memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	4. Kolaborasi	4. Pegawai memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
Disiplin kerja (Singodimejo dalam Sutrisno 2016)	1. Taat pada aturan waktu	1. Pegawai datang bekerja tepat sesuai waktu
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	2. Pegawai mentaati peraturan perusahaan dengan cara mematuhi ketentuan seperti penggunaan masker selama menjalankan tugasnya
	3. Patuh terhadap ketentuan lainnya	3. Pegawai mematuhi ketentuan perusahaan lainnya, termasuk larangan menggunakan ponsel selama menjalankan tugasnya
Motivasi kerja (Siagian 2014)	1. Daya pendorong	1. Pegawai memperoleh insentif finansial apabila berhasil mencapai sasaran yang ditetapkan
	2. Keinginan	2. Pegawai berupaya untuk memperluas dan

		meningkatkan keterampilan kerjanya
	3. Tanggungjawab	3. Pegawai memiliki kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab terkait tugas yang diberikan
	4. Kewajiban	4. Pegawai memiliki kapasitas untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan

Sumber: Mathis dan Jackson 2008, Singodimejo dalam Sutrisno 2016, Siagian 2014

3.3 Skala Pengukuran

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini, yang dipergunakan untuk menilai sikap dan pendapat individu atau kelompok terkait dengan persepsi terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dalam rangka mengetahui pengukuran respon responden. Perkiraan tanggapan responden dalam menyelesaikan survei pelaksanaan pekerja diperkirakan menerapkan skala Likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2016)

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan area generalisais yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki jumlah dan karakteristik khusus yang ditentukan akan dijadikan objek penelitian dan dievaluasi oleh para peneliti sebelum sampai pada kesimpulan (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah pekerja yang bekerja di Pabrik Tahu Bongkot Peterongan.

2. Sampel

Keteladanan tersebut penting untuk mengetahui besaran dan atribut yang dipindahkan oleh suatu populasi (Sugiyono, 2016). Metode pengujian yang dilakukan dalam eksplorasi ini ialah uji mendalam dimana semua populasi digunakan sebagai responden. Kajian ini memiliki populasi 32 karyawan, jadi 32 responden diambil.

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Pemeriksaan ini menggunakan data kuantitatif. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016). Data mempunyai kecenderungan yang dapat diannalisis melalui cara statistik maupun metodologi disebut data kuantitatif. Alat pengumpul data biasanya digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam bentuk skor atau jarak skor.

2. Sumber Data

Sumber informasi yang dilakukan dalam pemeriksaan merupakan informasi esensial dan opsional.

- a. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber awal melalui penelitian. Informasi penting meliputi jajak pendapat, wawancara, persepsi terhadap pabrik Pengolahan Tahu Bongkot Peterongan.
- b. Informasi opsional merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan informasi oleh para ilmuwa untuk membantunya dari sumber pertama atau informasi disusun sebagai dokumentasi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan suatu strategi mengumpulkan informasi dilakukan oleh saksi mata secara langsung terkait dengan aktivitas yang berkaitan dengan objek pemeriksaan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan strategi mengumpulkan informasi menggunakan pertanyaan dan balasan kepada pihak-pihak tersebut, khususnya manajer, untuk mendapatkan data informasi yang diharapkan.

3. Angket

Survei atau jajak pendapat adalah sebuah prosedur pengumpulan informasi yang dilaksanakan dengan memberikan berbagai macam pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden setelah itu dijawab.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah prosedur pengumpulan informasi yang diselesaikan oleh spesialis yang memeriksa catatan.

3.7 Teknik Analisi Data

3.7.1 Uji Instrumen

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) Pengujian Instrumen adalah sebuah perangkat yang dipergunakan untuk melakukan pengukuran keanehan-keanehan normal dan sosial yang diperhatikan. Strategi pengujian instrumen ialah pengembangan pengujian instrumen penelitian. Pengujian dilakukan terhadap 30 responden. Hasil pemeriksaan diperoleh oleh sosialisasi survei kepada responden. Adapun pengujian dilakukan terhadap instrumen sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tindakan menunjukkan derajat legitimasi atau keaslian sebuah instrumen. Menurut Sugiyono (2013) Pengujian legitimasi ialah sebuah langkah percobaan dengan dilakukan terhadap item-item dalam sebuah instrumen, ditentukan untuk mengukur ketepatan sebuah instrumen digunakan suatu tinjauan. Uji legitimasi tersebut dilakukan cara memperkirakan hubungan antara faktor-faktor atau hal-hal dengan skor faktor absolut. Skor all out ini merupakan nilai yang diperoleh dari jumlah skor segala sesuatu. Hubungan antara skor benda dan skor absolut harus sangat besar jika dilihat dari ukuran faktual yang spesifik.

Dengan memanfaatkan formula Koefisien Korelasi Product Moment Pearson, carilah korelasi antara setiap pernyataan dengan skor total untuk menentukan validitas. Persamaannya berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah semua responden
- x = Jumlah semua independen
- y = Jumlah semua dependen

Resep perhitungannya menggunakan SPSS (Insight Item And Administration Arrangements). Menurut Sugiyono (2013), pilihan sah atau tidaknya suatu item tidak ditentukan dengan cara menghubungkan skor item dan skor habis, sebagai berikut:

- Apabila hubungan $r > 0,3$ maka cenderung dianggap bahwa instrumen itu valid.
- Apabila hubungan $r < 0,3$ maka cenderung dianggap bahwa instrumen itu tidak valid.

Adapun hasil uji validitas disajikan pada table 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Data Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Nilai Correlation	R Table	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,873	0,3	Valid
	X1.2	0,893	0,3	Valid
	X1.3	0,884	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,608	0,3	Valid
	X2.2	0,676	0,3	Valid
	X2.3	0,818	0,3	Valid
	X2.4	0,681	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,931	0,3	Valid
	Y2	0,813	0,3	Valid
	Y3	0,924	0,3	Valid
	Y4	0,883	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table 3.3 hasil uji validitas dengan jumlah responden sebanyak 30, dalam variabel disiplin kerja (X1) terdapat 3 item pernyataan yang valid, pada variabel motifasi kerja (X2) terdapat 4 macam pernyataan yang valid dan variabel kinerja kryawan (Y) terdapat 4 pernyataan yang valid. Item pernyataan dapat dinyatakan valid karena rhitung > r table (0,3).

b. Uji Reliabilitas

(Pengukuran Uji ketergantungan dicoba adalah variabelnya. Uji ketergantungan ini digunakan untuk menentukan apakah responden telah menjawab pertanyaan dengan benar atau tidak, sehingga diandalkan keaslian penjelasannya. Untuk menguji kualitas yang tidak tergoyahkan dari jawaban yang diberikan. instrumen ujian digunakan persamaan Cronbach Alpha (Sugiyono, 2013).

Dengan Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas sebuah instrumen

k = Banyaknya instrumen

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variasi butir

σt^2 = Variasi total

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka cenderung instrumen digunakan reliable.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka cenderung instrumen digunakan tidak reliable.

Tabel 3.4 Data Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,852	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,642	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Konsekuensi dari uji kualitas yang tidak tergoyahkan pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua faktor antara lain disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), mempunyai koefisien di atas 0,6, sehingga dikatakan bahwa perkiraan Ide-ide untuk setiap variabel dari jajak pendapat tersebut bersifat dependen sehingga nantinya

hal-hal yang ada di setiap variabel tersebut layak untuk dijadikan alat estimasi.

3.7.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016), penelitian ini mencakup variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai, yang dianalisis menggunakan metode deskriptif persentase. Pendekatan analisis deskriptif memungkinkan penjelasan atau representasi data yang terkumpul dalam kondisi saat ini tanpa tujuan untuk membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil yang diperoleh.

Gunakan skala Likert dengan nilai berkisar antara 1 hingga 5 untuk menentukan skor rata-rata setiap kategori. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- $4,20 < a = 5,00$ Sangat Tinggi
- $3,40 < a = 4,20$ Tinggi
- $2,60 < a = 3,40$ Sedang
- $1,80 < a = 2,60$ Rendah
- $1,00 < a = 1,80$ Sangat Rendah

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Strategi pemeriksaan informasi digunakan dalam eksplorasi ini ialah teknik relaps langsung berbeda. Berbagai kekambuhan langsung merupakan pemeriksaan kekambuhan yang memahami hubungan antara variabel reliabel dan faktor bebas. Motivasi di balik investigasi kekambuhan lurus yang berbeda ialah untuk mengukur kekuatan hubungan antara setidaknya dua faktor dengan menumpuk Y pada nilai X.

Persamaan regresi tersebut dapat dilihat di bawah ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disipln Kerja

X2 = Motifasi Kerja

a = Konstata

b1, b2 = Parameter regresi variabel bebas

e = Standart Error

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi model klasik dilakukan dengan mengevaluasi apakah kondisi relatif terpenuhi dengan menggunakan pendekatan penilaian. Jika kondisi tersebut sesuai dengan kecurigaan yang umum, hasilnya akan sejalan dengan Estimator Unbiased Terbaik Ghazali (2011). Pengujian asumsi tradisional akan mencakup pengujian biasa, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti di ketahui bahwa uji statistik t dan uji statistik F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil” (Ghozali, 2013).

Uji kewajaran dalam eksplorasi ini dilakukan melalui pengujian realistik. Distribusi data (titik) sepanjang sumbu diagonal grafik atau hisogram residu dapat digunakan untuk mengidentifikasi normalitas:

- a. Dengan asumsi informasi berada di antara garis miring dan mengikuti garis sudut ke sudut diagram histogram, hal ini menunjukkan bahwa contoh penyebaran dari kekabuhan memenuhi kecurigaan yang biasa.
- b. Apabila informasi menyebar jauh dari garismiring atau mengindahkan garismiring maupun diagram histogram, tidak menunjukkan desain alat angkut, maka model relaps tidak memenuhi dugaan kewajaran.

2. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013), Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan antara kesalahan dalam model relaps langsung pada periode t dengan kesalahan pada periode

sebelumnya, yaitu periode $t-1$. Dengan asumsi koneksi terjadi, dikatakan ada masalah autokorelasi.

Dimana harga Durbin-Watson harus ditentukan terlebih dahulu, kemudian pada saat itu dikontraskan dan sedapat mungkin bernilai (dU) dan nilai batasbawah (dL) dengan keadaan yang menyertainya:

1. $dW < dL$, terdapat autokorelasi positif
 2. $dL < dW < dU$, tidak dapat disimpulkan.
 3. $dU < dW < 4 - dU$, tidak terdapat autokorelasi
 4. $4 - dU < dW < 4 - dL$, tidak dapat disimpulkan
 5. $dW > 4 - dL$, terdapat autokorelasi negatif
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidakseimbangan dalam perubahan residual antara satu observasi dengan yang lain dalam model relaps. Jika perbedaan residual antar observasi bersifat konsisten, maka disebut homoskedastisitas; jika tidak, disebut heteroskedastisitas. Model relaps yang dianggap baik adalah yang homoskedastis atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memeriksa keberadaan pola yang jelas dalam diagram scatterplot, di mana sumbu Y mewakili Y yang diharapkan dan sumbu X mewakili

residu (perbedaan antara Y yang diharapkan dan Y aktual) yang telah dipertimbangkan.

Dasar analisis adalah :

- a. Apabila terdapat suatu contoh spesifik, seperti fokus yang mengarah pada suatu contoh umum tertentu (berkembang, lalu meluas, dan kemudian mempersempit), pada saat itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- b. Dengan berasumsi bahwa tidak ada contoh yang terdefinisi secara jelas, dan fokus merata di sekitar nilai 0 pada hubungan Y , pada titik tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinieritas

Pada Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF.

- Jika toleransi memiliki nilai di bawah 0,1 dan VIF melebihi 10, maka model regresi mengalami masalah multikolinieritas.
- Sebaliknya, jika toleransi melebihi 0,1 dan VIF memiliki nilai di bawah 10, maka model regresi tidak menghadapi masalah multikolinieritas.

3.7.5 Uji Hipotesis

Sugiono (2017) menyatakan bahwa hipotesis dalam sebuah penelitian hanyalah respons singkat terhadap perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian tersebut. Hal tersebut dianggap bersifat sementara, dengan alasan respons yang diberikan tergantung pada hipotesis signifikan, dan bukan berdasarkan realitas eksperimental diperoleh menggunakan pengumpulan informasi.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai signifikansi dampak parsial dari Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan formula berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Dimana :

r_p = Kolerasi persial ditentukan

n = Sejumlah sampel 32

$t = t_{hitung}$ selanjutnya dikonsultasikan t_{tabel}

Rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah seperti berikut:

H_0 : Ketika $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Ketika $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian menggunakan uji t melibatkan perbandingan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan seperti berikut:

- a) Apabila tingkat signifikansi uji t kurang dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) Jika tingkat signifikansi uji t melebihi 0,05 berdasarkan tabel, maka H_0 akan ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh parsial yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Silalahi (2012) menjelaskan bahwa koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam satu variabel (variabel dependen) yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel lain (variabel independen). Dalam konteks ini, koefisien determinasi didefinisikan sebagai kuadrat dari koefisien korelasi, yang memberikan indikasi tentang sejauh mana variabilitas variabel X dapat dijelaskan oleh variabel Y. Rumus untuk koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana :

R = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

Untuk sejauh mana kapabilitas model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dapat diukur sebagai berikut:

- Apabila nilai R^2 mendekati 1, hasil perhitungan menunjukkan bahwa garis regresi yang diperoleh semakin baik atau semakin akurat dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.
- Apabila nilai R^2 mendekati 0, hal tersebut mengindikasikan bahwa garis regresi semakin tidak akurat.