

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian teknik analisis deskriptif kuantitatif. Menurut kasiram (2008) definisi penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data – data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti. Penelitian ini menjelaskan dipengaruhi dan mempengaruhi dari variabel – variabel yang diteliti dan menggunakan angka dalam proses perhitungan dan analisis hasil penelitian. dan penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Obyek Penelitian pada penelitian ini adalah Pabrik Jamu Jago Joyokusumo di Banyuwangi.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1997:57). Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Pabrik Jamu Jago Joyokusumo di Banyuwangi.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2008:118). Dalam penelitian tidak dilakukan pengambilan sampel, karena seluruh anggota populasi sebanyak 40 karyawan Pabrik Jamu Jago Joyokusumo akan dijadikan sebagai responden.

3.3. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diambil dari sebuah penelitian dengan menggunakan instrument yang dilakukan pada saat tertentu. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan penelitian ke objek yang diteliti (Umar,2003:56). Dan data primer berasal dari kuesioner atau hasil pengamatan terhadap objek tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh objek yang diisi langsung dengan responden atau membagikan kuesioner kepada atasan dan karyawan pabrik yang dapat memberikan informasi maupun data yang berhubungan langsung dengan penulisan skripsi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti (Sugiyono,2005:62). Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Didalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari beberapa jurnal milik orang lain yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah dimana data dapat diperoleh atau didapatkan dari sumber aslinyayang melalui kuesioner didalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden yaitu seseorang yang menjawab atau merespon pertanyaan – pertanyaan peneliti, baik pertanyaan lisan maupun tertulis.

3.3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan untuk dapat memberikan informasi yang sesuai dengan yang diperlukan agar dapat menjelaskan masalah – masalah dan memecahkan masalah yang diteliti (Arikunto, 2006:149). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan agket/kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan, dan dengan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu pengumpulan data yang efisien. sedangkan kelemahan dari responden sendiri adalah pertanyaan yang sudah ditentukan dan responden tidak memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan.

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya dan variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati (Sugiyono,2009:60). Variabel – variabel penelitian dapat dibedakan menjadi :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*Independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

a. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang sudah berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi – sanksinya apabila melanggar wewenang dan tugas yang diberikan (Sastrohadiwiryo, 2001:291). Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan. Sedangkan tindakan disiplin kerja adalah pengukuran yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan (Gomes, 2000:232).

Disiplin kerja yang baik akan tumbuh dari hasil kesadaran manusia, dan disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui penanaman kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Pada umumnya disiplin kerja dapat dilihat apabila karyawan datang tepat waktu, dan memakai pakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan, jika mereka mentaati peraturan yang telah ditentukan perusahaan, maka dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan meningkat.

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut (Guntur, 1996:34) sebagai berikut :

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja.

2. Disiplin Tanggung jawab
Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan dan menggunakan peralatan perusahaan dengan sebaik – baiknya.
3. Disiplin Peraturan
Ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan dan patuh melaksanakan perintah dari atasan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi Kerja dapat didefinisikan sebagai proses atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin 2005). Motivasi merupakan suatu energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau bisa disebut dengan kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan diri dari segala ancaman, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel bebas (*Independent*). Variabel terikat yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu perwujudan kerja yang dilakukan setiap karyawan dan digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berikut indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Robbins, 2006:260) adalah :

1. Kualitas
Kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit.

3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi, serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas
Efektivitas ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian ialah tingkat karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instans dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Table 3. 1
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Disiplin kerja (X_1) (Guntur,1996:34)	Disiplin waktu Disiplin tanggung jawab Disiplin peraturan	X1. 1. Waktu datang kerja. X1. 2. Waktu istirahat. X1. 3. Waktu pulang kerja. X1. 4. Tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan. X1. 5. Tanggung jawab kewajiban terhadap unit kerja lain. X1. 6. Ketaatan dalam cara berpakaian. X1. 7. Ketaatan dalam tingkah laku kerja
Motivasi Kerja (X_2) (Abraham Maslow Mangkunegara, 2005)	Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan rasa aman Kebutuhan rasa memiliki (Sosial). Kebutuhan akan harga diri Kebutuhan mengaktulisasikan	X2. 1. Dorongan memenuhi kebutuhan makan dan minum. X2. 2. Dorongan memenuhi kebutuhan tempat tinggal. X2. 3. Dorongan memenuhi kebutuhan perlindungan diri dan keluarga. X2. 4. Dorongan memenuhi kebutuhan jaminan hari tua. X2. 5. Dorongan memenuhi kebutuhan rasa aman dalam bekerja. X2. 6. Dorongan memenuhi kebutuhan persahabatan. X2. 7. Dorongan memenuhi kebutuhan kekompakan di tempat kerja. X2 .8. Dorongan memenuhi kebutuhan untuk dihormati. X2. 9. Dorongan memenuhi kebutuhan untuk dihargai

		prestasinya. X2. 10. Dorongan memenuhi kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri. X2. 11. Dorongan memenuhi kebutuhan untuk diterima ide – idenya.
Kinerja Karyawan (Y) (Robbins, 2006:260)	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen kerja	Y. 1. Pencapaian standar kualitas kerja. Y. 2. Pencapaian sasaran kualitas kerja. Y. 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Y. 4. Kemampuan memaksimalkan efektivitas fungsi kerja. Y. 5. Kemampuan memaksimalkan kemandirian dalam bekerja. Y. 6. Kemampuan memaksimalkan komitmen terhadap perusahaan.

Indikator – indikator diatas dapat diukur dengan menggunakan skala likert dan rentang skala dari pengukuran dimulai dari angka 1-5 dengan tata cara sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)
Setuju	(S)
Netral	(N)
Tidak Setuju	(TS)

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan memberikan sebuah pertanyaan kepada responden untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang telah diberikan. Sebelum menggunakan sebuah kuesioner, maka kuesioner tersebut perlu diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik hal ini sangat penting dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya keberadaannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan valid menunjukkan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir, dan jika ada item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut (Sugiyono, 2009:179).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama dilain tempat. Tujuan dari reliabilitas sendiri adalah untuk kuesioner yang kita susun akan benar – benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada objek, data dan apakah instrument yang telah digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2009:186). Maka menggunakan rumus Spearman Brown (Split Half) sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{2r_{AB}}{1+r_{AB}}$$

Jika alpha atau r 0,8 (Reliabilitas baik), jika kurang dari 0,6 (Reliabilitas kurang baik).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS) dan pada umumnya uji asumsi klasik adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah apakah nilai residu terdistribusi normal atau tidak normal dan modal regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal, jadi seringkali terjadi kesalahan yaitu bahwa tes normalitas dilakukan untuk setiap variabel. Ini tidak dilarang, tetapi model regresi memerlukan normalitas dalam nilai residual bukan dalam variabel penelitian.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen hubungan antara variabel independen dan variabel dependen akan terganggu. Dan sebagai ilustrasi, model regresi dengan variabel independen adalah motivasi, kepuasan dan kepemimpinan dengan variabel dependen kinerja.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperiksa apakah ada perbedaan yang tidak sama antara satu residu dan pengamatan lain. Salah satu dari model regresi yang memenuhi syarat adalah bahwa ada kesamaan dalam varians antara residu dari satu pengamatan dan lainnya yang disebut homoscedasticity.

3.5.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan, dan dalam buku statistik parametrik adalah merupakan sebuah metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan sebuah model atau persamaan yang menjelaskan hubungan antar variabel (variabel independent atau variabel dependen). Regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik dimana variabel bebas dan variabel independent lebih dari satu. Bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = Variabel independent pertama

X₂ = Variabel independen kedua
E = eror

3.5.4. Uji Hipotesis

Bertujuan untuk mengetahui apa terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independent (disiplin kerja , motivasi kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan. Dan melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis.

1. Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2004). Penguji parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t : Nilai uji t
r : Koefisien korelasi pearson
r² : Koefisien determinasi
n : jumlah sampel

2. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah sama variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Digunakan untuk statistik F (Ghozali, 2012:98).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Dan nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat sangat terbatas. Dan sebaliknya, jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel dependen. (Ghozali 2012:97).

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

Keterangan :

Kd : koefisien determinan
r² : Koefisien kuadrat korelasi ganda