

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penulisan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan 1 variable dependen yaitu kinerja karyawan dan 2 variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausaldengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Jenis data ini terbenk kuantitatif, yang pengumpulan datanya dilakukan dengan mengisi kuisisioner dan wawancara pada karyawan PT Sumber Plastik Krian, Sidoarjo terkait digunakan uji statistic regresi linear berganda. Cara pengambilan sampelnya menggunakan metode survey dengan mengisi kuisisioner yang terpola dan terstuktur sesuai dengan data yang digunakan atau lebih mengacu pada judul penelitian. Survey dari pengambilan sampel kuisisioner yang dilakukan secara individu pada karyawan.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Pengumpulan data penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Plastik Krian, Sidoarjo Pada bulan Oktober sampai Desember 2019.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif (data berbentuk angka). Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka / bilangan sesuai dengan kriterianya dan dapat dihitung besarnya secara langsung.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu: Data primer
Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer dari penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuisisioner kepada karyawan PT. Sumber Plastik Krian, Sidoarjo.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan produksi yaitu 42 karyawan PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Dalam penelitian ini peneliti wajib membagikan langsung ke karyawan PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo.

2. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel. Wawancara dilakukan dengan karyawan PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo.

3.6 Defini Variabel Dan Definisi Operasional

3.6.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiarto (dalam Sandu dan Ali, 2015:51) variabel adalah karakter yang bisa di observasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenalan atau atribut dari sekelompok obyek. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2016:141)

2. Displin Kerja

Siagian (2016:295) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Kinerja Karyawan

Wibowo (2014:7) berpendapat bahwa “Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung.

3.6.2 Definisi Operasional

Menurut Cooper dan Schindler (dalam Satriawan D.G (2018:44) menyatakan bahwa definisi operasional variabel penelitian merupakan penentuan construct dengan berbagai nilai untuk memberikan gambaran mengenai fenomena sehingga dapat diukur. Operasionalisasi variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut :

1. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja teori menurut Abraham Maslow (dalam Sari dan Dwiarti, 2018:65) yaitu:

- a. *Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)*
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. *Kebutuhan rasa aman (safetyneed)*
Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. *Kebutuhan sosial (social-need)*
Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

b. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas,

tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d. Tingkat absensi

salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Riordan dalam (Riyadi, 2016:6), adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

2. Kuantitas Pekerjaan
Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah di tentukan.
3. Ketepatan Waktu
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Kualitas pekerjaan
Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

3.7 Proses Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui teknik kuisioner dan akan diolah dengan berbagai tahapan:

1. Editing, merupakan pemeriksaan kuisioner yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut untuk mengetahui kelengkapan pengisian kuisioner secara menyeluruh.
2. Coding, merupakan kegiatan memberi tanda seperti angka pada jawaban dari kuisioner yang kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama yang bertujuan untuk menyederhanakan jawaban.
3. Scoring, pada scoring ini skala yang digunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2017:93) adalah Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. 5 kategori penilaian.
 - a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
 - b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
 - c. Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup
 - d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
 - e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju
4. Tabulasi merupakan tahanan perekapan dari hasil scoring dari responden dengan langkah-langkah tertentu kedalamtable untuk dianalisis selanjutnya.

3.8 Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data kuantitatif dan analisis statistik dengan menggunakan program data SPSS untuk menguji hipotesis.

3.8.1 Uji Instrumen

Adapun pengujian instrumen dengan uji validitas dan uji reabilitas menggunakan prosedur :

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria validitas untuk setiap item adalah membandingkan r hitung dengan r tabel.

Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dianggap valid.

Jika r hitung $<$ r table, maka instrumen dianggap tidak valid (*drop*).

2. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas kuisioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Menurut Ghozali (2014:198) uji reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai CronboachAlpha $>$ r table (Ghozali, 2014:199).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2014:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel independen mempunyai distribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2014:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2014:105) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan lain tepat, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji terhadap adanya heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variansi pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas. Model regresi ini yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2014:195) analisis regresi linier merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu variabel atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui, untuk regresi yang variabel independennya terdiri dari batas dua atau lebih, regresi disebut juga regresi berganda.

Oleh karena itu, variabel independen diatas mempunyai variabel yang terdiri atau dua variabel atau lebih, untuk regresi pada penelitian ini disebut regresi linier berganda (Ghozali, 2014:195). Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Di PT. Sumber Plastik Krian, Sidoarjo.

3.9 Teknik Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2014:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila probabilitas variabel yang akan diuji $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti regresi bukan merupakan model regresi yang fit.
- b. Apabila probabilitas variabel $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti persamaan regresi merupakan model yang fit.

3.9.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2014:98) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

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

3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2014:105) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi.