

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dimana pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan data-data angka yang diolah secara statistikal serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. (azwar, 2004: 5)

B. Identifikasi Variabel

Variable bebas (X) : Disiplin Kerja

Variabel Tergantung (Y) : Kinerja Karyawan

C. Definisi Operasional

1. Kinerja karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2010: 172) kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (1994) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Alfred R. Lateiner dan I. E. Lavine (1985), Siswanto dan Prijodarminto (dalam Hapsari, 1998) dan Nitisemito (1982) terdapat 4 (empat) yang dapat mengidentifikasi disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin terhadap peraturan-peraturan
2. Disiplin Waktu
3. Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab
4. Menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan dan juga apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006).

Populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang dimaksudkan untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai jumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama (Hadi, 2000).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di CV Segar Murni Mojokerto yang berjumlah sebanyak 40 karyawan

. Adapun kriteria yang dimaksud adalah :

- a. Responden seluruh karyawan yang bekerja menjadi karyawan di CV Segar Murni Mojokerto.

Kriteria ini dibutuhkan karena sesuai dengan tema penelitian yang akan diangkat oleh peneliti yaitu

- b. ketentuan Usia 20 sampai dengan 50 tahun. Pertimbangan peneliti memilih tingkat usia ini karena sesuai ketentuan yang berlaku di CV Segar Murni Mojokerto.

- c. Jenjang pendidikan SMA/SMK sederajat

Pertimbangan peneliti memilih tingkat pendidikan minimal SMA/SMK, karena peraturan yang berlaku di CV Segar Murni Mojokerto

- d. Pria dan dan wanita .

kriteria ini di butuhkan karena karyawan yang ada di CV Segar Murni Mojokerto terdiri dari pria dan wanita.

Jadi jumlah populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Segar Murni Mojokerto yang berjumlah 40 Karyawan.

E. Rancangan Penelitian

Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui survei, yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan pada responden. Metode survei dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa aitem-aitem

yang mewakili variable independen (disiplin kerja) dan dependen (kinerja karyawan) (Arikunto, 2000).

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasional. Menurut kuncoro (2003) Penelitian korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel. Metode tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel *independen, disiplin kerja* terhadap *dependen, kinerja karyawan* pada CV Segar Murni Mojokerto.

1. Instrumen Penelitian

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiono, 2008: 122).

Instrumen penelitian ini dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner ini dibuat dengan menggunakan dua Skala yaitu skala grafik *rating scale* dan skala likert. *Grafik Rating Scale* yaitu salah satu alat untuk memperoleh data yang berupa suatu daftar yang berisi tentang sifat / ciri-ciri tingkah laku yang ingin diselidiki yang harus dicatat secara bertingkat. Dengan memberikan scoring, *sangat baik* (4), *baik*

(3) *cukup baik* (2), *kurang baik* (1), *sangat tidak baik* (0). Skala Guttman yaitu dengan pemberian bobot nilai jawaban dengan Dua alternatif jawaban yang terdiri dari: Ya dan Tidak Sehingga jika datanya dikuantitatifkan, nilainya hanya 0 dan 1 saja. Skala ini dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan teori yang ada dan secara operasional mengacu pada *blue print*.

Skala ini dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan teori yang ada dan secara operasional mengacu pada *blue print*.

a) Variabel Independen (X) Disiplin Kerja

Tabel 3.1
Blue Prin Skala Disiplin Kerja

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jumlah
			F	UF	
1	Disiplin Terhadap Peraturan	Bekerja sesuai peraturan	1	21	6
		Pakaian atau Seragam kerja	2,3,4	-	
		Ijin Jika Tidak Masuk Kerja	5	-	
2	Disiplin Waktu	Hadir dan pulang pada waktunya Waktu	6,7,13	24	11
		Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	8	22	
		Memanfaatkan waktu istirahat dengan teratur	9,10,11,12	23,	
3	Disiplin Terhadap Tugas dan Tanggung Jawab	Bersedia melaksanakan tugas dengan tanggung jawab	14	25	7
		Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	15,16	26	

		Menjaga Bahan dan peralatan Kerja	29,30		
4	Menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan dan juga apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan	Bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut	17,18	27,28	6
		Tidak merasa tertekan dengan Sanksi hukuman di perusahaan	19,20	-	
Jumlah					30

Adapun Petunjuk Skoring yang digunakan, sebagai berikut: Untuk pernyataan yang *Favorable*: Skor 1 untuk jawaban Ya dan Skor 0 untuk jawaban Tidak. Sedangkan Untuk pertanyaan *Unfavorable*: Skor 1 untuk Jawaban Tidak dan Skor 0 untuk jawaban Ya.

b) Variabel Dependen (Y) Kinerja

Tabel 3.2

Blue print kinerja karyawan

No	Dimensi	Indikator	AITEM	Jumlah
1	Kuantitas kerja	a. Prestasi Kerja	3	1
		b. Kedisiplinan	5	1
		c. Kooperatif	7	1
2	Kualitas kerja	d. Mutu dan Kualitas Pekerjaan	6	1
		e. Kualitas Diri	10	1
		f. Keterampilan	2	1
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	g. Tanggung Jawab	9	1
		h. Ketelitian	1	1
4	Perencanaan kegiatan	i. Kreativitas	4	1
		j. Semangat Kerja	8	1
Jumlah				10

Sistem penilaian untuk penilaian kinerja karyawan adalah sangat baik =4, baik =3, cukup baik =2, kurang baik=1, sangat tidak baik=0.

F. Uji Pra Syarat

1. Validitas.

Menurut Sumardi Suryabrata (2005) validitas soal adalah derajat kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (*item-item correlation*) yang biasa disebut korelasi biserial. Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur.

Validitas alat ukur disiplin kerja diuji dengan menggunakan bantuan komputer program statistical package for social sciene (SPSS) versi 11,5 for windows. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai *corrected item total correlation* (r hitung) lebih besar r tabel dimana untuk subyek ketentuanm $df = N-2$ pada penelitian ini karena $N = 40$, berarti $40-2=38$ dengan menggunakan taraf 5% maka diperoleh r tabel =0. 320 (Sugiono, 2000:333).

Sementara Validitas kinerja karyawan tidak diuji melalui uji statistik. Akan tetapi melalui *professional jughmen* dalam hal ini adalah Bapak **Lucky Abrori, S. Psi, M.Si.**

2. Reliabilitas.

Reliabilitas dalam penelitian ini akan di ukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Menurut saifuddin azwar (2002) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sedangkan uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*, atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 adalah kurang baik. Menurut sekaran (1992), reliabilitas kurang 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam priyatno, 2009). Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS 16,0.

3. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak dengan melakukan Uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program

SPSS 16,0. Adapun uji normalitas yang digunakan ini adalah menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalita adalah jika signifikansi $>0,05$ maka data tersebut adalah normal, dan Jika signifikansi $<0,05$ maka data tersebut adalah tidak normal.

Uji kenormalan bertujuan untuk menguji apakah data sampel terdistribusi secara normal atau tidak normal, untuk menguji kenormalan data yang responden pengujiannya kurang dari 100 maka digunakan Shapiro Wilk. Karena uji *Shapiro Wilk* adalah salah satu cara untuk menguji kebaikan yang pantas (*goodness of fit*) dan baik digunakan apabila responden pengujian kurang dari 100 (Kuncono, 2005). Dalam hal ini digunakan untuk menentukan apakah distribusi frekuensi pengamatan dari suatu variabel secara signifikan berbeda dari yang diharapkan atau distribusi frekuensi teoritis. Sehingga hipotesis statistiknya adalah distribusi frekuensi hasil pengamatan bersesuaian dengan distribusi frekuensi harapan (teoritis) (Sevilla, 1993).

4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan

menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Deviation from Linearity) lebih dari 0,05.

G. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini (hubungan *Disiplin Kerja* dengan *Kinerja Karyawan*) diuji dengan uji statistik parametric, yaitu korelasi "*Product Moment*" untuk melihat hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan, uji korelasi *Product Moment* dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian tingkat pengukurannya interval rasio dengan bantuan Program *SPSS For Windows* versi 16,0.