

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia bagian produksi . Lokasi penelitian berada di Jl. Jend. Urip Sumoharjo No.134, Wonosari, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang. Adapun penelitian di perusahaan tersebut karna ingin mengetahui tingkat disiplin kerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini telah memperoleh ijin dari pihak perusahaan untuk melakukan penelitian ini

3.2 Populasi dan Teknik Sampling

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang kualitas dan karakteristik tertentu dipilih peneliti untuk mengkaji dan kemudian menarik kesimpulan (Sekaran, 2016). Menurut teori tersebut, maka penulis menetapkan populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia bagian produksi yang berjumlah 198 orang.

3.2.2 Teknik Sampling

Sampel menurut Sekaran, (2016) adalah populasi yang mewakili dan menggambarkan obyek yang diteliti. Menurut teori tersebut, pada penelitian ini peneliti menetapkan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan di PT Kayu Mebel Indonesia bidang produksi. Alasan pemilihan sampel bagian produksi dikarenakan karyawan bagian produksi lebih banyak sehingga lebih mudah dalam pengambilan sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *proportional random sampling*, teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Sugiyono, 2017), dalam pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan cara undian. Untuk menentukan

sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan Rumus Slovin menyatakan bahwa untuk menentukan sampel menggunakan persamaan :

Rumus:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = 10 persen (%) Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir atau diinginkan.

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan sebanyak :

$$n = \frac{198}{1+198(0,1)^2}$$

$$n = 66$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan.

Jumlah anggota sampel dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *proportional random sampling* yaitu

$$\text{Sampel per divisi} = \frac{\text{Jumlah karyawan per divisi}}{\text{Populasi}} \times \text{Sampel}$$

$$\text{Sampel divisi Machining} = \frac{43}{198} \times 66 = 14$$

$$\text{Sampel divisi Assy} = \frac{65}{198} \times 66 = 22$$

$$\text{Sampel divisi Finishing} = \frac{47}{198} \times 66 = 16$$

$$\text{Sampel divisi Packing} = \frac{43}{198} \times 66 = 14$$

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer. Menurut Sekaran, (2016) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Pada penelitian ini, sumber data primer didapatkan langsung dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh korlap bagian produksi data tersebut meliputi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berjuannya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Kayu Mebel Indonesia bagian produksi.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian untuk menghasilkan suatu data. Pada penelitian ini teknik yang digunakan untuk menghasilkan data yakni dengan cara membagi kuesioner kepada korlap PT. Kayu Mebel Indonesia bagian produksi. Kuesioner merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan kepada responden dan responden diminta untuk menjawab (Sugiono, 2017). Pada peneliti ini, peneliti akan membagikan kuesioner dalam bentuk *google form* untuk menjawab pertanyaan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pihak yang diminta untuk mengisi kuesioner adalah korlap PT.Kayu Mebel Indonesia bagian produksi.

3.3.3 Validitas dan Reliabilitas

3.3.3.1 Uji Validitas

Validitas menggambarkan sejauh mana alat pengukur tersebut mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui indikator dalam kuesioner menggunakan uji korelasi *product moment pearson*. Valid berarti data tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Sugiyono, 2017).

- a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka setiap indicator adalah valid.
- b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka dikatakan tidak valid.

Table dibawah ini menunjukkan hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
KK1	,551	0,242	Valid
KK2	,523	0,242	Valid
KK3	,715	0,242	Valid
KK4	,556	0,242	Valid
KK5	,650	0,242	Valid
KK6	,677	0,242	Valid

Sumber : Data primer diolah (2022)

Nilai r tabel untuk sampel 66 dalam penelitian ini adalah 0,242. Berdasarkan tabel 3.1 dapat dilihat bahwa indikator KK 1 sampai dengan KK 6 mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, maka pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Dibawah ini tabel yang menunjukkan hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 3.2 Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
DK1	.778	0,242	Valid
DK2	.783	0,242	Valid
DK3	.467	0,242	Valid
DK4	.465	0,242	Valid

Sumber : Data primer diolah (2022)

Nilai r tabel untuk sampel 66 dalam penelitian ini adalah 0,242. Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat bahwa indikator DK 1 sampai dengan DK 4 mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, maka pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Uji ini berguna untuk bisa mengukur suatu kuesioner yang termasuk pengukuran dari variabel independen dan dependen. Dikatakan lolos uji reliabilitas jika jawaban responden adalah sama dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Variable dinyatakan *reable* apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ (Ghozali, 2011).

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,833	Reliabel
Disiplin Kerja	0,788	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai alpha sebesar 0,833 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai alpha sebesar 0,788. Artinya dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut *reable* atau konsisten dan dapat dipercaya.

3.4 Teknik analisis Data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier sederhana. Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji T (Parsial), kemudian diolah menggunakan program *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

4.3.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menjelaskan gambaran atau deskripsi data responden yang digunakan untuk membantu peneliti menerjemahkan hasil analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *skala likert* untuk mengukur persepsi seseorang tentang suatu keadaan atau fenomena social.

Menurut (Sugiyono, 2017) *Skala Likert* ini berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pertanyaan dalam *skala Likert* dalam jumlah kategori tertentu, yaitu :

Skor 1 – STS : Sangat Tidak Setuju

Skor 2 – TS : Tidak Setuju

Skor 3 – N : Netral

Skor 4 – S : Setuju

Skor 5 – SS : Sangat Setuju

Selanjutnya hasil dari analisa tersebut dapat digunakan sebagai dasar pemberian saran jika diperlukan (Sugiyono, 2017). Dalam menentukan rentang skala, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{m}$$

m

Keterangan :

5 = nilai tertinggi

1 = nilai terendah

m = skala kategori (tinggi atau rendah)

$$\text{Range} = \frac{5 - 1}{4}$$

4

$$= 1$$

Tabel 3.4 Rentang Skala

Rentang skala	Disiplin Kerja	Kinerja karyawan
1,00 – 2,00	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2,01 – 3,00	Rendah	Rendah
3,01 – 4,00	Tinggi	Tinggi
4,01 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

3.4.2 Analisis Inferensial

Metode analisis ini digunakan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan b = Koefisien Regresi

X = Variabel Kepuasan Kerja a = Koefisien Regresi

3.4.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- i. Jika nilai Sig < 0,05 maka H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- ii. Jika nilai Sig > 0,05 maka H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

